

18<sup>ième</sup> CONGRÈS  
de la FEC



TOURNÉS VERS  
L'AVENIR

DOCUMENT

1

Document thématique  
*Quel projet syndical  
pour la prochaine décennie?*

**18<sup>e</sup> Congrès de la FEC  
Tournés vers l'avenir**

**Quel projet syndical pour la prochaine décennie?**

---

---

**Document thématique**

---

---



## Table des matières

<b>Introduction</b> .....	<b>5</b>
<b>1. Le mouvement syndical, à la fois acteur et spectateur de l'évolution des rapports sociaux ...</b>	<b>7</b>
1.1 De la légalisation aux grandes victoires du mouvement syndical .....	7
1.2 De la montée du néolibéralisme à la redéfinition des rapports sociaux .....	8
1.3 De la naissance des cégeps aux réformes tous azimuts .....	12
<b>2. Le renouveau syndical, une nécessité vitale</b> .....	<b>19</b>
<b>2.1 Un projet syndical qui a besoin d'ancrage</b> .....	<b>19</b>
2.1.1 Quelques rappels sur l'action de la Centrale .....	19
2.1.2 Le 17 <sup>e</sup> Congrès de la FEC : « Assurer la relève syndicale », un pas dans la bonne direction .....	22
<b>2.2 Le projet syndical : Quel cadre?</b> .....	<b>23</b>
2.2.1 La capacité stratégique : mieux définir notre projet syndical .....	23
2.2.2 La cohésion interne : construire une identité syndicale forte .....	31
2.2.3 La solidarité externe : Des alliances pour un projet syndical large .....	35
<b>Conclusion</b> .....	<b>39</b>
Annexe 1 – Faits saillants des discussions d'ateliers du 17 <sup>e</sup> Congrès .....	41
Annexe 2 – Propositions CSQ de Loi-cadre en matière d'articulation travail-famille .....	43
Annexe 3 – Les organisations syndicales membres du SISF .....	45



## Introduction

Si pendant la construction du Québec moderne, le mouvement syndical s'est imposé comme un acteur majeur ayant favorisé l'amélioration des conditions de travail et de vie de la population, force nous est de constater que la situation a sensiblement changé. Depuis maintenant plusieurs années, le mouvement syndical est davantage sur la défensive et doit faire face à un monde du travail plus fragmenté dans lequel la « lutte des places »<sup>1</sup> provoque une certaine forme de repli sur soi. Ces phénomènes, qui n'ont pas été sans impacts sur les enseignantes et les enseignants de cégeps, s'accompagnent inévitablement d'une démobilisation des membres et d'une baisse de l'influence du mouvement syndical sur les décideurs, les employeurs (l'État ou les entreprises privées) et l'opinion publique. Parallèlement à cela, les inégalités et la détérioration de l'environnement augmentent alors que les conditions de travail ont tendance à se détériorer. Pourtant, les syndicats semblent plus que jamais critiqués. Le texte qui suit tente de proposer des pistes d'explications à ces différentes transformations. Le contexte sociopolitique et économique ainsi que les stratégies et les actions des syndicats sont les deux principaux axes de réflexion que nous proposons.

Nous ne souhaitons cependant pas seulement constater les transformations auxquelles les syndicats et la population dans son ensemble ont dû faire face au cours des dernières années, les études sur les impacts de la mondialisation sont légion, mais proposer certaines pistes de solutions pour remédier aux situations problématiques ou inacceptables de la société et du monde dans lesquels nous vivons. C'est pour ces raisons que la question suivante, nous projetant vers l'avenir, a été le point de départ de notre réflexion : **Quel projet syndical pour la prochaine décennie?**

La définition d'un projet syndical appartient évidemment à l'ensemble des militantes et militants au-delà de notre Fédération. L'esquisse de réponse à la question posée peut néanmoins permettre de participer à la définition des politiques de demain et de redéfinir les contours de l'implication des membres au sein même des syndicats locaux, point de départ du renouveau syndical.

La situation actuelle, que plusieurs qualifient de « crise du syndicalisme », doit d'abord être analysée dans une perspective globale permettant de présenter les éléments socio-économiques qui ont fortement influencé les conditions de travail et de vie de la population. C'est à cela que nous nous attarderons dans une première partie en présentant comment le mouvement syndical a été un acteur influent, mais également un spectateur des transformations qu'ont connues nos sociétés au cours des dernières décennies. La construction de l'État-providence, sa remise en question et ses impacts sur les syndicats et les enseignantes et enseignants de cégeps seront abordés.

Mais comme dans toutes crises, et celle du syndicalisme n'y échappe pas, il faut dépasser les visions fatalistes pour saisir l'opportunité de remise en question qui nous est donnée. Dans ce sens, il ne faut pas avoir peur d'interroger nos stratégies, notre syndicalisme de services, le type de relations que nous entretenons avec les membres. C'est dans cette perspective que la deuxième partie de notre document propose d'esquisser un projet syndical pour la prochaine décennie.

---

<sup>1</sup> De Gaujelac Vincent, 2005, *La société malade de la gestion. Idéologie gestionnaire, pouvoir managérial et harcèlement social.*



# 1. Le mouvement syndical, à la fois acteur et spectateur de l'évolution des rapports sociaux

Les transformations économiques, sociales et culturelles qu'ont connues les sociétés occidentales ces dernières années se sont répercutées sur les cégeps et sur l'ensemble des institutions scolaires. Le personnel enseignant s'est, entre autres, vu confronté à la recherche toujours plus grande de la performance tant pédagogique qu'économique. Il s'agit désormais de former le plus grand nombre d'étudiants pour répondre aux besoins du marché du travail le plus rapidement et au moindre coût possible. Qu'est-ce qui a entraîné ce changement et comment y réagir? C'est en partie pour répondre à ces questions que nous souhaitons revenir sur l'histoire du mouvement syndical. Cependant, comme « l'État conditionne les stratégies de tous les acteurs sociaux »,<sup>2</sup> c'est dans une perspective particulière que nous aborderons le passé du syndicalisme québécois. Les organisations syndicales n'évoluant pas en vase clos, il s'agira davantage de rendre compte de la dynamique sociale qui a accompagné le développement du mouvement syndical et de notre système d'éducation. L'intervention de l'État et la conjoncture économique ont, en effet, une influence importante sur la détermination des stratégies et des décisions syndicales. Le décryptage du contexte socioéconomique et politique avec lequel nous avons à composer aujourd'hui nous permettra alors de mieux comprendre le cadre au sein duquel nous devons agir aujourd'hui.

## 1.1 De la légalisation aux grandes victoires du mouvement syndical

Au début du XX<sup>e</sup> siècle, et malgré la décriminalisation du droit d'association et la mise en place de législations sur les accidents et les heures de travail, l'intervention de l'État demeure toujours effectuée en périphérie. L'encadrement des relations du travail est alors de nature individuelle et privée. Les secteurs de la santé et de l'éducation sont largement contrôlés par l'Église. Dans le secteur manufacturier, les conditions de travail sont particulièrement difficiles. À l'échelle internationale, on assiste à la montée des idées contestataires communistes et anarchistes qui remettent en question le système capitaliste. Différents courants se dessinent alors dans le mouvement syndical qui oscille entre syndicalismes de métier ou industriel, syndicalismes national ou international et entre syndicalisme radical ou courant catholique inspiré par la doctrine sociale de l'Église.<sup>3</sup> C'est à cette époque que naîtra l'ancêtre de la CSN, la Confédération des travailleurs catholiques du Canada (CTCC).

Le développement industriel, qui implique un nombre grandissant d'ouvriers non spécialisés et une diminution d'ouvriers de métier, ainsi que la montée des mouvements contestataires dès le 19<sup>e</sup> siècle provoqueront les changements qu'ont connus les sociétés occidentales au cours du XX<sup>e</sup> siècle. La crise économique des années 30 représente un autre élément. Face à la menace du communisme et aux critiques de la gauche occidentale, le partage des avantages (profits, gains de production, etc.) créés par le système capitaliste devenait indispensable à sa propre survie.

Le passage de l'État libéral à l'État-providence entraînera une mutation profonde de la nature de l'interventionnisme étatique et des politiques publiques. Le compromis fordiste d'abord adopté en 1935 aux États-Unis dans le cadre du *New Deal* de Roosevelt constitue une pièce centrale de la mise en place de l'État-providence.<sup>4</sup> Dans le cadre de ce compromis, l'État, en accord avec certains syndicats et le patronat, établit des règles du jeu obligatoires qui encadrent les négociations des conditions de travail. En échange d'une augmentation de la productivité et des profits, les entreprises s'engagent à hausser régulièrement les salaires tandis que l'État, investi d'une nouvelle mission, assure une protection toujours plus grande contre les risques de la vie en société. L'État est appelé à investir massivement dans les secteurs de la santé et de l'éducation, et à mettre en place une série de programmes sociaux.

---

2 Chevalier Jacques, 2004, L'État post-moderne, Paris, L.G.D.J., 2004.

3 Service des communications de la Centrale de l'enseignement du Québec, 1979, Histoire du mouvement ouvrier au Québec, Montréal, CSQ-CSN.

4 Delorme R. et André C., 1983, L'État et l'économie. Un essai d'explication de l'évolution des dépenses publiques en France 1870-1980, Paris, Éditions du Seuil.

Au Québec, l'affirmation de l'État-providence se confond avec la période de la Révolution tranquille. On assiste, entre autres, au développement d'un régime universel d'assurance maladie, à la démocratisation de l'accès à l'éducation, mais également à l'augmentation des salaires et des congés payés, à la baisse du temps de travail et à la création de caisses de retraite. La Loi des relations ouvrières adoptée en 1944 par le gouvernement libéral de Godbout constitue le point d'encrage de l'encadrement juridique des relations du travail propre à l'État-providence. Non seulement cette loi fixe un cadre légal pour la reconnaissance syndicale, la négociation et la grève, mais elle force les patrons à négocier de bonne foi les conditions de travail de leurs employés avec les syndicats.<sup>5</sup> L'accréditation est désormais accordée par un organisme gouvernemental, la Commission des relations ouvrières, et elle permet de négocier et éventuellement de faire la grève si aucune conciliation n'aboutit.<sup>6</sup> Elle impose, de plus, le monopole de la représentation syndicale au sein des entreprises où un syndicat s'est formé. Il faudra attendre l'adoption du Code du travail en 1964 pour que les employées et les employés du secteur public obtiennent le droit de grève. Les enseignantes et les enseignants l'obtiendront même une année plus tard.

Pour le mouvement syndical, il s'agit d'une véritable période de consolidation, mais aussi d'institutionnalisation. Le Congrès du travail du Canada (1940), la FTQ (1957), la CSN (1960) ainsi que l'ancêtre de la CSQ la CIC (1945)<sup>7</sup> sont créés sur une période de vingt ans. Le développement du secteur public, jumelé à la dynamique du secteur industriel et au nouvel encadrement juridique des relations de travail par l'État, entraîne une véritable explosion du taux de syndicalisation. Renforcé par ce contexte économique, social, et politique, le mouvement syndical montre une grande capacité de mobilisation. Dans le secteur public, les années 70 permettent la mise en place de larges fronts communs entre les centrales syndicales qui défieront plusieurs lois spéciales. La centralisation de la gestion de l'État a en effet eu pour corollaire une centralisation des négociations. Le mouvement syndical organisé tel que nous le connaissons aujourd'hui s'installe donc dans le paysage politique québécois.

Durant les années 1970, on ajoute les dernières pierres à l'édification de l'État-providence. Le gouvernement du PQ modifie le Code du travail en assurant le prolongement et le renforcement du régime de la convention collective. En 1977, des dispositions antibriseurs de grève ainsi que des modifications facilitant le vote d'accréditation et le prélèvement des cotisations et la formule Rand seront intégrées au Code du travail. Deux ans plus tard, en 1979, la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) est instaurée.

À la fin des années 70, la mise en place d'une législation du travail a permis l'application d'un encadrement juridique favorable à la multiplication des syndicats et au renforcement de leur pouvoir de négociation et d'influence. Au-delà des gains dans le domaine sociopolitique, il faut rappeler les avancées dans plusieurs domaines tels que la sécurité d'emploi, les assurances, les régimes de retraite, etc. Cependant, dès la fin des années 70, les scissions que connaît alors la CSN annoncent un certain affaiblissement du mouvement syndical et une transformation du contexte politique dans lequel les syndicats évoluent.

## ***1.2 De la montée du néolibéralisme à la redéfinition des rapports sociaux***

À la lecture des citations tirées de discours de René Lévesque entre 1980 et 1983, on peut pressentir les transformations auxquelles le Québec devra désormais faire face. « Cette "machine" administrative que nous avons construite à la faveur d'un contexte de prospérité et aussi parce qu'il nous fallait d'abord effectuer un rattrapage par rapport aux autres sociétés industrialisées, il ne fait pas de doute que cette machine doit poursuivre et amplifier sa

---

5 Service des communications de la Centrale de l'enseignement du Québec, 1979, Histoire du mouvement ouvrier au Québec, 104-105 et Rouillard Jacques, 2004, Le syndicalisme québécois. Deux siècles d'histoire. Montréal, Boréal.

6 Il est à noter que Duplessis, bien qu'il n'ait pas aboli cette loi, l'a contournée dans la majorité des conflits de travail. À titre d'exemple, voir le thème de la Grève de l'amiante dans : Rouillard Jacques, Le syndicalisme québécois, p. 99.

7 La CEQ sera créée en 1967 et la CSQ en 2000.

cure d'amaigrissement qui est en cours » (Discours inaugural 1980). L'ancien Premier ministre soulignera également que la crise économique à laquelle nous faisons face se présente comme « une profonde crise des valeurs ». <sup>8</sup>

La chute, somme toute bénéfique, de l'empire communiste a sans doute été un élément déclencheur de cette crise des valeurs. Si certains y ont vu « la fin de l'histoire »<sup>9</sup>, c'est-à-dire la victoire de la démocratie libérale et du capitalisme, d'autres<sup>10</sup>, au contraire, ont plutôt souligné la perte de sens, la disparition des idéaux et la montée de l'individualisme ou encore l'éclipse des fins. La seule finalité étant maintenant de maximiser l'efficacité de la société. Ce sont désormais la croissance, le marché, la concurrence et l'obsolescence de l'État qui dominent le discours dans l'espace public. La montée de l'ADQ ainsi que les propositions de réingénierie ou de modernisation de l'État des trois principaux partis politiques du Québec l'illustrent bien.

### *Transformations économiques*

La crise économique du début des années 80 constitue un point tournant. La mondialisation de l'économie, qui s'est en partie développée comme réponse à cette crise, a notamment favorisé l'intégration de l'économie nationale dans le marché mondial. L'expansion des firmes multinationales a été appuyée par les États au moyen de diminutions de taxes, de subventions et de négociations à l'échelle internationale. Un ensemble de règles, permettant à ces mêmes entreprises de ne pas être dépendantes des législations nationales, a aussi été élaboré. Cela s'est traduit, par exemple, par la négociation d'accords de libre échange (ALÉ, ALÉNA, GATT, marché unique européen, etc.).

Le marché du travail a également subi d'importantes mutations provoquées par le développement des nouvelles technologies, les délocalisations et la tertiarisation de l'économie mais également par les nouvelles stratégies des entreprises et des États. Pour satisfaire la concurrence globale, les entreprises ont misé sur l'innovation permanente et la réduction des coûts de main-d'œuvre. Cela a notamment eu pour effet d'augmenter le nombre d'emplois atypiques (autonomes, temporaires, temps partiel, etc.). Loin d'être sans conséquences sur les salariés qui y œuvrent, ce nouveau marché du travail exige le dépassement perpétuel de soi.<sup>11</sup> Les gouvernements successifs ont favorisé la sous-traitance et refusé de nouvelles formes de syndicalisation plutôt que de mettre en place de nouvelles législations permettant de protéger les travailleurs précaires et autonomes en augmentation.<sup>12</sup> Les politiques sociales sont plus ciblées à la fois pour répondre aux demandes des nouveaux groupes de défense des droits et pour réaliser des économies dans les finances publiques. Les citoyens sont donc mis en concurrence entre eux et avec ceux des autres pays à cause de l'insécurité économique. La lutte des places remplace dès lors la lutte des classes.<sup>13</sup>

Que penser des résultats de cette mondialisation? Il y a bien sûr des perdants et des gagnants. Toutefois, si les millionnaires se multiplient et que certains pays du Sud produisent plus de biens et de services, les inégalités et la pollution ont, quant à elles, augmenté dangereusement. Même la réserve fédérale américaine et le Fond monétaire international (FMI) semblent demander au gouvernement des États-Unis d'intervenir davantage pour réduire les inégalités.<sup>14</sup> En ce qui concerne l'environnement, comme l'a démontré Hervé Kempf,<sup>15</sup> il faudrait peut-être un jour ou

---

8 Pour une analyse complète des discours voir : Bourque Gilles, 2004, « Prolégomènes à l'analyse des transformations de la régulation politique au Québec 1960-2003 » dans *La régulation néolibérale. Crise ou ajustement?* Montréal, Athéna, p.363-388.

9 Fukuyama Francis, 1992, *La fin de l'histoire et le dernier homme*, Paris, Flammarion.

10 Chevalier Jacques, 2004, *L'État post-moderne*.

11 De Gaujelac Vincent, 2005, *La société malade de la gestion. Idéologie gestionnaire, pouvoir managérial et harcèlement social*.

12 La protection accordée par l'article 45 du Code du travail aux employés syndiqués en cas de sous-traitance a été réduite en 2001 par le Parti québécois puis en 2003 par le Parti libéral. En ce qui concerne l'absence d'extension des protections accordées aux employés atypiques on peut noter par exemple le blocage de la syndicalisation des responsables des services de garde en milieu familial.

13 De Gaujelac Vincent, 2005, *La société malade de la gestion. Idéologie gestionnaire, pouvoir managérial et harcèlement social*, Paris, Seuil.

14 Éric Desrosiers, « Un appel à l'État », *Le Devoir*, Lundi 23 avril 2007, B3.

15 Hervé Kempf, 2007, *Comment les riches détruisent la planète*, Le seuil.

l'autre se résoudre à remettre en question la croissance infinie pour entrer dans une phase de décroissance afin de protéger la planète. Comme le souligne, l'auteur le slogan phare du XXI<sup>e</sup> siècle pourrait se résumer ainsi : « **Consommer moins, répartir mieux** ».

### *Transformations sociales*

Parallèlement aux transformations économiques, on a pu assister à un phénomène paradoxal de montée de l'individualisme et de multiplication de groupes sociaux, parfois sous la forme de réels mouvements sociaux (féministe et écologiste), parfois sous la forme de groupes d'intérêts très spécifiques. La prolifération de ces derniers, c'est-à-dire des groupes de défense des droits (gais et lesbiennes, jeunes, personnes âgées, personnes handicapées, communautés ethniques, etc.), a créé, selon certains,<sup>16</sup> une hétérogénéité au sein de la société rendant plus difficile l'identification d'un projet collectif de société. Ces demandes particularistes ont permis de mettre en lumière des problèmes cruciaux, mais ces groupes ne sont cependant pas porteurs de profonds changements sociaux comme peuvent l'être les mouvements féministes et écologistes. L'exaltation des différences remet alors en question la notion de lutte contre les inégalités économiques relayée au second plan par rapport à la recherche d'égalité identitaire.

L'éclatement du monde ouvrier, notamment à cause des nouvelles technologies et des délocalisations de la production industrielle dans les pays du Sud, représente un autre élément marquant de la fin du XX<sup>e</sup> siècle. Ce phénomène a largement accentué l'hétérogénéité de la société. Les changements technologiques ont, quant à eux, favorisé le renforcement du pouvoir des médias et des différents groupes d'intérêts. Une nouvelle culture de l'immédiateté et de l'éphémère a été identifiée comme nocive à la démocratie, car « quand il n'y a plus de temps à partager, il n'y a plus de démocratie ».<sup>17</sup> Des liens pourraient être faits ici avec l'engagement militant dans nos organisations syndicales. Ces dernières apparaissent désormais en concurrence avec de nombreux nouveaux acteurs dont le degré de légitimité est parfois difficile à évaluer alors que leur influence est certaine. Selon certains chercheurs comme Jacques Chevalier, les membres des syndicats eux-mêmes, confrontés à cette immédiateté et cette concurrence face aux espaces possibles d'engagement social, semblent proposer une forme d'implication plus ponctuelle, plus individuelle et plus souple.

### *Transformation de l'intervention étatique*

« Inséré désormais dans des liens complexes d'interdépendance, exposé à la concurrence de pouvoirs multiples avec lesquels il est tenu de composer, traversé lui-même par de nombreuses lignes de fractures, l'État semble avoir perdu une bonne part de ses moyens d'action et de sa capacité d'emprise sur l'évolution sociale ».<sup>18</sup> L'État désormais aux prises avec de multiples acteurs locaux, nationaux et internationaux, avec une société plus fragmentée et avec la perte de la maîtrise des leviers de son développement économique et social liée à la mondialisation, est un État encadré et concurrencé. L'éducation est d'ailleurs largement instrumentalisée au service de cette nouvelle donne. Elle est utilisée pour s'assurer qu'une main-d'œuvre concurrentielle soit formée et que les formations offertes puissent être ajustées aux besoins des entreprises.

Face à un État considéré comme trop interventionniste, comme le suggèrent les citations du leader du Parti québécois au début des années 80, plusieurs ont proposé de réduire les lieux d'interventions de l'État dans l'espace public en laissant plus de place au secteur privé. Au nom de la contrainte extérieure, de la compétitivité mondiale et du calcul économique coût-avantage, de nombreuses réformes sont effectuées. La restriction du droit de grève, la diminution de l'accessibilité à l'assurance-emploi ou encore l'obsession du déficit zéro et du remboursement de la

---

16 Beauchemin Jacques, 2004, La société des identités. Éthique et politique dans le monde contemporain, Montréal, Athéna.

17 Chevalier Jacques, 2004, L'État post-moderne.

18 Ibid.

dette en sont quelques exemples. Néanmoins, transformations ne signifient pas retrait pur et simple. Certains gains ont d'ailleurs été réalisés. Le règlement de l'équité salariale, la *Loi sur le harcèlement psychologique*, la mise en place des CPE ou encore le régime québécois d'assurance parentale peuvent, en effet, apparaître comme des avancées pour les employées et les employés et pour l'ensemble de la population du Québec. L'État néolibéral est donc loin d'avoir stoppé l'intervention publique dans la sphère privée, les budgets de l'État dans leur ensemble n'ont pas connu de chute drastique. Il s'agit davantage d'une redéfinition du type d'intervention moins universelle et donc plus ciblée à la fois sur des besoins particuliers et sur le soutien aux entreprises.

### *La nouvelle gestion publique*

Au Québec comme dans la plupart des pays occidentaux, l'intervention de l'État a connu des transformations sur le fond comme sur la forme. Depuis les années 1980, la nouvelle gestion publique (NGP) est utilisée pour répondre aux critiques adressées à l'État-providence.<sup>19</sup> Ces nouvelles pratiques n'ont pas été sans conséquences sur les services publics et sur ceux et celles qui y œuvrent. Inspirée des valeurs de l'entreprise privée, la NGP consiste en une recherche d'efficacité maximum laissant parfois derrière elle les finalités des politiques. Basée sur les principes du marché, la NGP propose d'avoir recours à la privatisation, à la sous-traitance, à la mise en concurrence, mais également à l'évaluation, à la gestion par résultats et à la décentralisation. Il s'agit de réaliser des économies et de tirer le maximum de chacun et de chacune. Afin d'assurer la performance du système, le développement de cette pratique favorise le dépassement personnel. Évidemment, les impacts sur les travailleuses et les travailleurs sont notables. Comme le souligne le sociologue Vincent de Gaujelac : « L'ambiguïté du pouvoir managérial réside dans le décalage entre les intentions affichées d'autonomie, d'innovation, de créativité, d'épanouissement dans le travail et la mise en œuvre de dispositifs organisationnels producteurs de prescriptions ».

Au Québec, les PPP, l'approche client, l'obligation de résultats en santé et en éducation, la décentralisation, la réduction des effectifs et la réorganisation et la rationalisation du travail ont été développés depuis les années 80 par les gouvernements péquistes comme libéraux. Certains considèrent même que « la sécurité d'emploi peut constituer un frein à l'atteinte des objectifs de modernisation de l'État comme la décentralisation des pouvoirs vers d'autres niveaux de gouvernement, la privatisation, la sous-traitance, la fusion des ministères ou la diminution de la taille de l'État ».<sup>20</sup> On est loin de l'origine de la sécurité d'emploi qui permet de défendre les employés de l'État contre le patronage et l'arbitraire et qui assure également le développement d'une expertise.

En plus des transformations sociales et économiques défavorables aux syndicats, les politiques publiques auront pour conséquence de réduire le rapport de force des syndicats notamment dans le secteur public. La baisse du taux de syndicalisation ainsi que plusieurs impositions de lois spéciales viendront confirmer la nouvelle régulation néolibérale. En diminuant les salaires, les décrets imposés par le Parti québécois au début des années 80 ont marqué les mémoires. Le dernier mandat du Parti libéral avec sa réingénierie et ses lois antisociales et antisyndicales ont également mis les organisations syndicales sur la défensive.<sup>21</sup>

---

19 Ce nouveau courant a été largement documenté, voir notamment : Audet Michel, R. Blouin, J-N. Grenier et all., 2005-2006, Les innovations dans l'administration publique, rapport de recherche.

20 Audet Michel, R. Blouin, J-N. Grenier et all., 2005-2006, Les innovations dans l'administration publique, rapport de recherche, p.14.

21 L'imposition d'une loi spéciale répressive pour mettre un terme aux négociations remise en cause par le Bureau international du travail (BIT), la réforme de l'article 45, l'agence des PPP ou l'ouverture à l'assurance privée illustrent bien le mandat du Parti libéral de 2003 à 2007.

## *Impacts sur les structures syndicales*

Confrontées aux transformations économiques, sociales et politiques, les organisations syndicales ont eu tendance à moins remettre en question le fonctionnement du système économique et à adopter une stratégie de conciliation plutôt que de confrontation envers l'État employeur. La mise en place du Fonds de solidarité en 1983 et la participation syndicale aux sommets socioéconomiques en sont deux illustrations. Était-ce la bonne solution pour faire face aux nouveaux enjeux économiques et sociaux? Nous ne referons pas l'histoire. Néanmoins, cette stratégie, adoptée par de nombreux syndicats à travers le monde, couplée à la complexification des enjeux et à la multiplication des groupes d'intérêts n'a pas été sans conséquences sur l'implication des membres et sur l'opinion publique. Les impacts directs de cette stratégie sur les conditions de travail sont difficiles à mesurer. Ils n'ont toutefois pas eu que des mauvais côtés.

Alors que le mouvement syndical est moins radical et que son influence est remise en cause, il est ironique d'entendre les critiques acerbes de nombreux commentateurs publics envers les organisations syndicales. Les structures syndicales semblent avoir accompagné les grandes transformations sociales et économiques. D'une part, à l'image de la montée des groupes de défense des droits et de nouveaux mouvements sociaux dans la société, accompagnés par l'adoption de la Charte canadienne des droits et libertés, les organisations syndicales comme la CSQ ont laissé la place à plusieurs réseaux et comités responsables des dossiers environnementaux, de la condition des femmes, des jeunes, des gais et lesbiennes, des retraités, etc. Ces réseaux à l'intérieur même des centrales ont été à la fois porteurs de nouvelles valeurs et de nouveaux projets, mais on peut également penser qu'ils ont soulevé de nouveaux défis. Le mouvement syndical doit continuer à redéfinir un nouveau projet collectif qui réunit et dépasse les revendications particulières. C'est aussi là un des objectifs du présent Congrès.

D'autre part, en considérant que les centrales syndicales sont porteuses de projets collectifs, nous pouvons aussi noter que ces organisations ont été fragilisées par les transformations sociales décrites précédemment. Elles ont en effet dû faire face à certaines formes de replis. De nombreuses organisations sectorielles non affiliées à des centrales, la FIQ, l'APTS, le SPGQ, le SFPO, la FAC et dernièrement la FAE ont ainsi vu le jour. Par ailleurs, pour assurer l'influence syndicale au sein des nouveaux lieux de prise de décision, les centrales participent à de nombreuses coalitions et à des groupes de travail gouvernementaux. La multiplication de cette forme d'action peut parfois complexifier la compréhension des mécanismes de prise de décision. Les transformations que les organisations ont connues peuvent donc être analysées comme le résultat des décisions prises aux différents paliers de l'organisation syndicale (membres, exécutifs locaux et exécutifs nationaux) mais également comme la conséquence des transformations de la société et de l'intervention étatique.

### **1.3 De la naissance des cégeps aux réformes tous azimuts**

Quels liens peut-on faire entre la mondialisation, les transformations de l'intervention de l'État et l'approche par compétences? À première vue, les liens ne sont pas évidents. Mais, si l'on y regarde de plus près, on remarque que les valeurs qui sous-tendent les actions de l'État dans le domaine des relations de travail sont souvent similaires à celles qui inspirent les réformes du système d'éducation.

La création des cégeps en 1967 s'inscrit dans un large mouvement d'extension de l'enseignement public et gratuit et des grandes réformes de l'État-providence. Avec l'arrivée du gouvernement libéral de Jean Lesage en 1960 une série de réformes économiques et sociales sont mises en place. Cette période d'expansion pour le mouvement syndical québécois est aussi celle de la création du ministère de l'Éducation en 1964 et de la Commission royale d'enquête sur l'enseignement (1961), la Commission Parent, qui donnera naissance aux cégeps quelques années plus tard. L'objectif est alors de démocratiser l'enseignement supérieur en donnant accès au plus grand nombre de jeunes à l'éducation postsecondaire. Il s'agit d'offrir une formation générale à toutes les étudiantes et tous les étudiants qu'elles ou ils se destinent à une formation technique ou préuniversitaire. À partir de la fin des années 70, la grande majorité des cégeps sont créés sur l'ensemble du territoire afin de s'assurer que l'accessibilité prenne une

forme concrète. Le projet est alors de créer des institutions polyvalentes au secondaire et au postsecondaire pour « ne pas enfermer les jeunes dans des choix d'orientation prématurés et définitifs, d'assurer une solide formation de base et une culture générale ». <sup>22</sup>

### *Nouveaux enjeux*

À la veille du 40<sup>e</sup> anniversaire des cégeps, mais également plus de 10 ans après les États généraux sur l'éducation, plusieurs bilans ont été effectués. <sup>23</sup> À l'échelle internationale, un mouvement de commercialisation de l'éducation se fait sentir. Le responsable d'une entreprise d'éducation américaine déclarait même que : « Les entrepreneurs de l'éducation seront les véritables agents de transformation de l'éducation au XXI<sup>e</sup> siècle ». <sup>24</sup> Dans son récent ouvrage, Jocelyn Berthelot ne manque d'ailleurs pas d'exemples inquiétants au Québec ou ailleurs. De l'évaluation institutionnelle négative d'un établissement public qui mène à la gestion par une entreprise privée en Grande-Bretagne, à la multinationale de l'éducation cotée en bourse aux États-Unis en passant par la paye au mérite rien ne semble pouvoir échapper à la logique marchande de la mondialisation.

Les transformations de nos systèmes d'éducation semblent constitutives de ce que Berthelot qualifie de « nouvel ordre éducatif mondial ». Inspiré des valeurs du marché que sont la compétition, la concurrence, le libre choix et l'approche client, ce nouvel ordre, comme le qualifie Berthelot, remettrait en question les principaux objectifs de notre système d'éducation, c'est-à-dire la démocratisation, l'égalité des chances et l'intégration sociale. La privatisation du financement, l'autonomie accrue des établissements pour la création de choix diversifiés et la mise en place de systèmes d'évaluation et d'approche par résultats pour mettre en lumière les différences et favoriser la compétition seraient la traduction concrète de ces nouvelles valeurs. Les cégeps n'échappent évidemment pas à ces tristes constats.

Le Rapport sur l'accès à l'éducation, rapport Gervais, remis au gouvernement en octobre 2005 à la suite du forum des générations, a bien résumé les enjeux auxquels fait face notre système d'éducation. Le groupe de travail avait pour mandat de « rechercher des pistes pouvant assurer le maintien de l'accès à des services éducatifs de qualité sur tout le territoire, à court et moyen termes, en tenant compte des défis des finances publiques et de la démographie ». <sup>25</sup> Ces deux éléments sont identifiés comme étant les défis les plus importants auxquels notre système d'éducation doit faire face.

Ces enjeux, qui ne sont pas récents, marquent les débats depuis les années 80 alors que la baisse des effectifs se fait ressentir. De plus, la part du budget de l'État consacrée à l'éducation a diminué, tout comme la préoccupation de l'opinion publique envers l'éducation. <sup>26</sup> Ajoutons à cela les nouvelles interventions de l'État et l'on obtient une fragmentation du réseau des cégeps. Celle-ci se traduit notamment par la compétition pour attirer les étudiants devenus « clients » et par la pression sur le personnel des établissements. Les campagnes publicitaires parfois « agressives » des cégeps et les demandes adressées au personnel en ce qui a trait au recrutement sont symptomatiques de cette situation. Compétition, restrictions budgétaires et formations pour le marché du travail notamment sous forme de formations courtes portent également le germe de multiples tensions dans le réseau

---

22 Rocher Guy, 2006, « L'engendrement du cégep par la commission Parent » dans Les cégeps : une grande aventure collective, Association des cadres des collèges du Québec, Les Presses de l'université Laval, p.9-18.

23 Les cégeps : une grande aventure collective, 2006, Association des cadres des collèges du Québec, Les Presses de l'université Laval et Les États généraux sur l'éducation. Dix ans après. L'accès, la réussite et l'égalité : constats et perspectives d'avenir, 2006, Montréal, Centrale des syndicats du Québec.

24 Jocelyn Berthelot, 2006, Une école pour le monde, une école pour tout le monde. L'Éducation québécoise dans le contexte de la mondialisation, VLB Éditeur.

25 L'éducation : l'avenir du Québec. Rapport sur l'accès à l'éducation, 2005, Gouvernement du Québec, Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, p.3.

26 Ibid.

collégial. Une recherche récente sur l'évolution de la Formation continue dans les cégeps depuis les années 90, décrit notamment comment la formation continue pourrait créer des conflits avec le secteur régulier.<sup>27</sup> Les cégeps ont, en effet, tendance à s'arracher les nouvelles sources de financement qu'elles proviennent d'emploi Québec ou d'entreprises privées à la fois pour financer leurs activités générales et pour attirer le plus grand nombre possible de « clients ».

Le rapport Gervais a permis de démontrer l'existence d'un consensus sur les enjeux actuels, mais non sur les solutions. Malgré la croissance économique et certaines promesses de baisses d'impôts, la pression pour une augmentation des frais de scolarité se fait de plus en plus sentir. Du côté syndical, une réforme de la fiscalité, l'augmentation des transferts fédéraux pour l'enseignement postsecondaire ainsi que l'arrêt du financement public de l'enseignement privé, y compris les collèges privés, représentent de bonnes solutions et devraient continuer d'être mis à l'agenda.

L'acuité posée par les défis actuels (nécessité d'un réinvestissement public, déclin démographique, développement des nouvelles technologies, etc.) occulte parfois les constats positifs qu'il est possible d'effectuer au sujet des cégeps. Rappelons quand même ici brièvement qu'entre 1975 et 2000, l'accès et la réussite dans l'ensemble du système scolaire québécois ont en effet augmenté. Le taux de diplomation au collégial pour l'ensemble de la population québécoise est passé de 21 % à 38.1 % durant cette période alors que près de 60 % des jeunes québécoises et québécois ont maintenant accès au cégep.<sup>28</sup>

Les défis concernant la réussite et l'accessibilité demeurent importants. D'ailleurs, plus grande est l'accessibilité, plus difficile est la réussite du plus grand nombre. Il ne faut pas non plus, comme c'est le cas parfois actuellement, penser la réussite en termes de performance. Il faut, par exemple, laisser le temps aux étudiantes et aux étudiants d'obtenir leur diplôme au-delà du temps prévu « officiellement » si cela leur permet d'effectuer des choix d'orientations judicieux qui auront un impact positif sur le reste de leur vie. De plus, si la sensibilisation sur la réussite est importante, elle ne doit pas être centrée uniquement sur les pratiques du milieu de l'éducation. Cela n'aboutira pas au résultat escompté. Comme le démontre Jacques Roy, les déterminants sociaux (soutien familial, valorisation de l'Éducation dans la société, nombre d'heures consacrées au travail rémunéré, etc.) de la réussite sont tout aussi importants et ils dépendent davantage des politiques publiques dans leur ensemble plutôt que des pratiques internes des institutions d'enseignement.

Enfin, la question de l'égalité des chances doit continuer à être posée comme telle, car la corrélation entre le revenu des parents et l'accès à l'éducation (on ne parle même pas de réussite!) est toujours présente. Seulement 35 % des jeunes de 18 à 24 ans de parents gagnants moins de 25 000 \$ fréquentaient le cégep alors qu'ils étaient 50 % pour les parents gagnants plus de 100 000 \$.

### *Réformes des cégeps et État néolibéral*

Bien que les cégeps aient subi quelques réformes avant cette date, le *renouveau* imposé par la ministre Robillard en 1993 et complété par les réformes que la ministre Marois a introduites, dans les collèges en 1998, constituent les changements les plus importants depuis leur création. Une des réformes parmi les plus fondamentales fut sans doute cette promotion des collèges au statut d'enseignement supérieur. C'est, en effet, sur la base de cette promotion que s'appuyait la décentralisation – consolidée par la ministre Marois en 1998 – dans la gestion administrative et pédagogique. Parmi les mesures de décentralisation, soulignons celles touchant la procédure d'élaboration des programmes, les nouvelles dispositions de la Loi des collèges et du Règlement sur le régime des

---

27 Bérubé Colette et Gaétan Baudet, 2004, La formation continue dans les cégeps depuis 1990 : Individus et entreprises dans la relation formation-emploi. Service aux collectivités de l'Université du Québec à Montréal, 2004.

28 Roy Jacques, 2006, Les logiques sociales de la réussite scolaire des cégépiens, Presses de l'Université Laval, Les Éditions de l'IRQC.

études collégiales (RREC) ainsi que la déréglementation quasi totale des attestations d'études collégiales (AEC), introduite par la ministre Marois en 1998.<sup>29</sup>

Outre cette décentralisation, la réforme de 1993 imposait aussi une sorte de révolution dans la conception des programmes d'études et de l'enseignement en proposant l'approche par compétences et en accentuant l'approche programme. La création de la Commission d'évaluation de l'enseignement collégial (CEEC) introduisait un système d'imputabilité qui, avec les réformes sur le financement appliquées dans les années 1995-1996 et les plans de réussite imposés en 2000, allait peu à peu s'orienter vers l'obligation de résultat. Le rôle de la CEEC s'est d'ailleurs élargi avec le temps. Après avoir visé l'évaluation des programmes, elle a exigé que les collèges se dotent d'une politique institutionnelle d'évaluation des apprentissages (PIEA) et d'une politique institutionnelle d'évaluation des programmes (PIEP).

Les réformes qu'ont connues les cégeps visaient en partie à répondre aux enjeux soulevés précédemment, mais elles ont également contribué à créer certains problèmes. Ces réformes, inspirées de la logique d'intervention de l'État néolibéral, visaient à améliorer la performance des cégeps autant du point de vue de la gestion des affaires publiques que de la formation d'une main-d'œuvre répondant aux nouveaux critères économiques. Dans son livre blanc d'avril 1993, la ministre Robillard abordait ainsi la question de l'approche par compétences :

« Phénomène lié à l'instauration d'économies concurrentielles à valeur ajoutée, on assiste à une véritable mondialisation des normes et à l'émergence de standards internationaux de compétences (...) Ce mouvement imposera de plus en plus au collège québécois de rendre ses diplômés aptes à soutenir des barèmes internationaux à la hausse. Il y a là un enjeu nouveau qui concerne notre capacité même de participer, en matière de compétences acquises, aux circuits internationaux qui comptent. »<sup>30</sup>

La décentralisation, la nouvelle reddition de compte, l'approche client, la gestion par résultats, la mise en concurrence ainsi que le recours aux fondations et au financement privé sont toutes des stratégies promues par la nouvelle gestion publique dont nous avons signalé les défauts précédemment. Cette nouvelle autonomie sous contrôle subie par les cégeps, a également été ressentie par les enseignantes et les enseignants qui se sont vus confier de nouvelles responsabilités.

### *Impacts sur le personnel enseignant*

Dans une publication dont le titre en dit long, *L'innovation dans les cégeps*, la Fédération des cégeps affirmait que dans plus de 50 % des « innovations » étudiées qui ont connu des obstacles, la surcharge de travail du personnel a été identifiée comme un des facteurs explicatifs par les répondants.<sup>31</sup> La Fédération ne semble pourtant pas s'inquiéter outre mesure de ce constat. Au contraire, le discours que l'on retrouve dans ce document risque davantage d'avoir une influence néfaste sur le travail des enseignantes et des enseignants. Réaffirmant la volonté d'ancrer les cégeps dans une logique de compétition internationale, la Fédération valorise ainsi l'innovation considérée comme le dépassement constant des acteurs. De nouvelles sources de financement, de nouveaux marchés et de nouveaux partenaires doivent ainsi être recherchés afin de s'adapter aux transformations sociales et aux besoins de l'économie. On compte alors sur l'augmentation de l'autonomie, l'assouplissement de l'organisation des programmes et du travail et la diminution des contraintes liées aux programmes gouvernementaux. Le nouvel objectif élevé au rang de finalité est clair : l'innovation quelle qu'elle soit!

---

29 Les cégeps en sursis. Document d'information et de réflexion. Centrale des syndicats du Québec, 2004. Disponible en ligne : <http://www.fec.csq.qc.net/sites/1678/documents/dossiers/colloque.pdf>

30 Des collèges pour le Québec du XXI<sup>e</sup> siècle, Gouvernement du Québec, avril 1993, p.12.

31 Fédération des cégeps, 2006, *L'innovation dans les cégeps du point de vue des acteurs*, Québec, p.90.

Pour les étudiantes et les étudiants, les récentes évolutions pourraient avoir des impacts sur l'accessibilité, sur la gratuité et sur la formation générale. Pour les enseignants, la précarité et la tâche sont au cœur des préoccupations. En ce qui concerne la précarité, en 2003-2004, le personnel non permanent était légèrement supérieur au personnel permanent dans les cégeps.<sup>32</sup> La multiplication des autorisations provisoires de programmes ainsi que certains reculs en termes de sécurité d'emploi pour les enseignantes et les enseignants mis en disponibilité sont d'autres exemples de précarisation.<sup>33</sup> La flexibilisation de l'offre de formation, les restrictions budgétaires et les nouvelles logiques d'intervention étatique dans le domaine des relations de travail ne pouvaient avoir d'autres conséquences.

En ce qui concerne la tâche, le phénomène est plus subtil, mais tout aussi important. Comme la précarité, les impacts des nouvelles formes d'interventions de l'État dépassent d'ailleurs largement les frontières du Québec. Le sociologue Christian Maroy, auteur d'une étude sur l'évolution du travail enseignant en France et en Europe, a fort bien décrit les transformations qu'ont subies les enseignantes et les enseignants.<sup>34</sup> La diminution des budgets alloués à l'enseignement et les nouvelles pratiques pédagogiques limitant l'autonomie ont toutes les deux augmenté la charge de travail des enseignantes et des enseignants. Christian Maroy note en effet comment le nouveau modèle qui fait la promotion de la mobilisation de toutes et tous autour d'un projet éducatif a multiplié les tâches prescrites; comme le travail en équipe et l'investissement dans la gestion collective de l'établissement. Cela s'est notamment traduit, souvent par une augmentation des heures de présence obligatoire, rarement par des hausses de salaires. L'auteur rappelle que des recherches à l'échelle européenne ont conclu que :

*Dans tous les pays, selon la loi ou sur la base des conventions collectives, les enseignants sont supposés mener un travail en équipe (évaluation interne de l'école, préparation du programme, plan d'activité, etc.). Ce travail en équipe n'engendre pas de rémunération supplémentaire ni de diminution du temps d'enseignement. La profession enseignante serait donc concernée par la nécessité de s'impliquer davantage dans des tâches administratives et de gestion scolaire, d'utiliser les technologies de l'information et de la communication, de promouvoir les droits humains et l'éducation civique, et de former les élèves à apprendre dans une perspective d'apprentissage tout au long de la vie. Dans ce contexte, les enseignants doivent aussi faire face à des groupes qui n'ont jamais été aussi hétérogènes.*<sup>35</sup>

Des systèmes d'évaluation et de suivi ont également été mis en place et les pressions sont fortes pour adopter de nouvelles pratiques pédagogiques dont l'efficacité demeure incertaine. À cela s'ajoutent les pressions des étudiants, des parents ou d'autres intervenants, pour la réussite et la sélection dans les meilleurs établissements dans un contexte de « lutte des places ».

De manière fort intéressante, on remarque que les réformes qu'ont connues les cégeps ressemblent à celles décrites dans la recherche de Maroy. Leur impact sur la tâche est donc très similaire. La mise en œuvre de l'approche programme, la décentralisation dans l'élaboration des programmes et l'approche par compétences ont nécessité davantage de préparation et de travail en équipe. Les plans de réussite exigent, quant à eux, plus d'activités d'encadrement et de travail en comité. La volonté de spécialisation, et donc d'adaptation aux besoins du marché du travail, ainsi que les nouvelles formes de compétition entre les cégeps, n'ont pu avoir d'autres conséquences qu'une augmentation et une complexification du travail. Ces nouvelles tâches n'ont pas été compensées par de nouvelles

---

32 En 2003-2004, il y avait 9937 permanents contre 9954 non permanents. Denis Savard et Saïd Bouthaim, « les cégeps : de l'accès à la réussite », dans Les cégeps : une grande aventure collective, 2006, Association des cadres des collèges du Québec, Les Presses de l'université Laval, p.122.

33 Il faut toutefois noter que dans l'entente signée sous pression en décembre 2005, certains gains ont été réalisés pour les précaires en termes de recours.

34 Maroy Christian, 2005, Les évolutions du travail enseignant en France et en Europe. Facteurs de changement, incidences et résistances, conférence du PIREF.

35 Eurydice (2003b) dans Maroy Christian, 2005, Les évolutions du travail enseignant en France et en Europe. Facteurs de changement, incidences et résistances, p.7.

embauches ou des augmentations de salaire. Bien au contraire, des coupes budgétaires ont eu lieu au moment où ces réformes étaient mises en œuvre. Les nouvelles exigences, dont certaines ont été encadrées grâce à des ententes introduites dans notre convention collective, ont entraîné une multiplication des tâches à réaliser en plus de l'enseignement ce qui traduit une certaine forme de perte d'autonomie professionnelle.

### *Impacts sur l'action syndicale*

Confrontées à des interventions de l'État de moins en moins favorables aux employées et aux employés, à des réformes éducatives à répétition, mais également à l'ensemble des transformations sociales (hétérogénéité de la société, multiplication des groupes de défense des droits et individualisme), les organisations syndicales ont eu de nombreux défis à relever. Il est vrai que les stratégies et les positions ont changé à la suite des décisions des membres. Nous ne sommes plus au temps de la confrontation et des revendications radicales de *L'école au service de la classe dominante*, publication de la CSQ remarquée dans les années 70.

La stratégie actuelle, pour la FEC comme pour toutes les organisations syndicales, repose plutôt sur des stratégies de concertation et des propositions réformistes. Pourtant lors de la publication de *Parlons politique* à l'automne 2006, plusieurs commentateurs ont « dénoncé » le radicalisme des positions défendues par les trois fédérations des enseignantes et enseignants de cégeps. Il semble donc que, même rendues plus vulnérables par la mondialisation et les nouvelles formes d'intervention de l'État, les organisations syndicales continueront un certain temps de se faire attaquer par les défenseurs du libre marché de tout acabit. L'influence que ces derniers ont sur l'opinion publique nuit toutefois à l'action syndicale et à la mobilisation des membres. De ce point de vue, la multiplication des espaces possibles d'engagement pour différentes causes, comme nous l'avons déjà souligné, rend également plus difficile l'implication à long terme.

Qui plus est, l'augmentation de la tâche, la décentralisation et la complexification des processus de prise de décision n'ont certainement pas aidé à la mobilisation. De plus en plus d'acteurs, outre ceux provenant de nouveaux mouvements sociaux, gravitent maintenant autour du réseau collégial. D'une part, les espaces de concertation gouvernementaux nationaux comme le Comité national des programmes d'études professionnels et techniques (CNPEPT) ou régionaux, comme les conférences régionales des élus (CRÉ), occupent de plus en plus de places et, d'autre part, plusieurs nouveaux acteurs spécialisés sont apparus dans les années 80. On pense notamment à l'Association québécoise de pédagogie collégiale (1981), à l'Association pour la recherche au collégial (1988), à la Commission d'évaluation de l'enseignement collégial (1993), à des centres de recherche ou encore à des coalitions comme la Coalition-cégeps ou la Coalition des cégeps en régions. Au même titre que pour les nouveaux mouvements sociaux, il ne s'agit pas de critiquer cette multiplication des groupes, qui ont permis de sensibiliser la société sur des enjeux fondamentaux et d'influencer les organisations syndicales, mais bien de constater que leur apparition a rendu plus complexes les rapports d'influences et de prise de décision dans le réseau des cégeps. Ce constat a d'ailleurs été effectué dans tous les domaines de l'intervention de l'État. Le terme de gouvernance, qui renvoie à une gestion consensuelle de la prise de décision par l'État effectuée après consultation des groupes de la société civile, résume bien ce phénomène.

L'incertitude créée à la fois par la lutte des places, la baisse démographique et les coupes budgétaires peuvent également apparaître comme un frein à la mobilisation. L'individualisme et la quête perpétuelle du dépassement personnel et de la performance en sont d'autres.

Les réformes ont aussi entraîné une certaine décentralisation des négociations qui a pu avoir comme conséquence de ramener davantage les rapports de force à l'échelle locale. Les différentes rondes de négociations d'après 1980 ont, quant à elles, peut-être davantage permis d'encadrer les nouvelles exigences patronales plutôt que de réaliser des gains significatifs. Encore une fois, l'implication des membres, les nouvelles pratiques de gestion publique, les transformations économiques et sociales et les réformes en éducation sont tous des facteurs qui permettent d'expliquer l'évolution des conventions collectives.

À l'image de la société, notre Fédération syndicale d'enseignantes et d'enseignants de cégeps fait face à plus d'incertitude et à des mécanismes de prise de décision plus complexes que par le passé. Face à cela, nous avons le défi de rassembler et d'agir malgré l'hétérogénéité croissante de la société et la lutte des places. C'est donc tout un défi que nous avons à relever pour nous, pour le mouvement syndical et pour notre système d'éducation. À la question de savoir s'il y a un pilote en éducation, nous serions tentés de répondre que le pilote actuel, sans autre finalité que la « performativité », devra être remplacé par un projet de société qu'il faudra continuer à mieux définir.

## 2. Le renouveau syndical, une nécessité vitale

### 2.1 Un projet syndical qui a besoin d'ancrage

Avant même de parler de renouveau syndical, il importe de faire le point sur notre action syndicale des dernières années. Le premier constat que nous pouvons faire est certainement le manque d'ancrage, le peu d'adhésion et la faible mobilisation que suscitent nos orientations et nos plans d'action auprès des membres. Cette situation traverse toutes les catégories d'âge, de statuts d'emploi et de secteurs (formations préuniversitaire, technique et continue), autrement dit, la démobilisation règne partout en maître.

Si le contexte socioéconomique difficile qui perdure depuis plus de vingt ans peut expliquer en partie la situation actuelle, il faut sûrement aussi regarder du côté du changement de valeurs chez nos membres, du renouvellement des effectifs enseignants ainsi que du côté des rapports que nous entretenons avec eux. En définitive, ce sont la relation de confiance et le sentiment d'appartenance des membres à leur organisation syndicale, qui est remis en question et qu'il faut rebâtir.

#### 2.1.1 Quelques rappels sur l'action de la Centrale

Quand on y regarde de plus près, le mouvement syndical québécois est sur la défensive et vit des problèmes importants de mobilisation de ses membres depuis la récession économique qui a frappé le Québec au début des années quatre-vingt. Depuis les décrets de 1982 et 1983, la confiance des membres envers leurs organisations est tombée très bas. Les souvenirs qui sont demeurés dans l'imaginaire collectif des syndiqués du secteur public et parapublic sont la baisse de salaire de 20 % sur trois mois, les décrets de conventions collectives et la rentrée humiliante à la suite de l'adoption de l'inique loi 111. Quant à ceux et celles qui n'ont pas vécu directement ces événements, ils ont quand même pu prendre la mesure de cette crise et de la colère qui perdure toujours, 25 ans plus tard, à travers les témoignages de leurs collègues. Probablement que la majorité de nos membres ayant fait la grève à cette époque ont vécu ces mesures d'autant plus durement qu'elles sont venues du gouvernement du Parti québécois, un parti, perçu depuis son élection en 1976, comme le parti des travailleuses et des travailleurs. En associant la terrible défaite syndicale et le sentiment de trahison politique ressenti par beaucoup de membres, nous avons entre les mains plusieurs des ingrédients qui peuvent expliquer leurs premières manifestations de défaitisme, leur sentiment d'impuissance et leur décrochage de l'action syndicale.

L'aventure référendaire de 1995 et le consensus syndical sur la politique du déficit zéro du gouvernement de Lucien Bouchard ont grandement contribué à augmenter le « désengagement tranquille » des membres. En effet, en ce qui a trait à notre participation au référendum sur la souveraineté en 1995<sup>36</sup>, le « backlash » vécu à la base, à la suite de notre engagement dans cette campagne politique, nous aura permis de comprendre que, malgré tous les mandats votés en instances depuis 1990 (congrès et CG), nous n'avons pas assez discuté avec les membres de la pertinence et de l'importance stratégique qu'une organisation comme la nôtre prenne position et agisse en faveur de l'accès du Québec à la souveraineté<sup>37</sup>. Avec le recul, nous avons aussi compris que nous avons abordé cette

---

36 La CSQ comme les deux autres centrales, était membre de « Partenaires sur la souveraineté » et travaillait dans le cadre du « Comité parapluie du oui ». « Partenaires pour la souveraineté », comme coalition non partisane, regroupait les grands mouvements sociaux et de nombreux organismes représentatifs de la société civile. C'est dans ce cadre que les « leaders » syndicaux et autres représentants d'organismes participèrent à toutes les grandes rencontres politiques, aux côtés de Lucien Bouchard, Jacques Parizeau et Mario Dumont.

37 Christian Lévesque, Gregor Murray, Le pouvoir syndical dans l'économie mondiale : clés de lecture pour un renouveau, p.16. « Une dernière illustration de l'importance de la démocratie interne a trait à l'efficacité relative des politiques syndicales. Soyons francs, le modèle typique des politiques d'appareils syndicaux ne suscite pas de discussions approfondies entre les représentants et leurs mandants. Il en résulte que ces politiques n'ont pas une très grande portée structurante sur le plan des syndicats d'établissement ».

campagne en ne martelant pas assez nos propres préoccupations en matière de droits syndicaux, de droit à la libre négociation, de droit au travail, de droits sociaux comme l'éducation et la santé, de droits politiques, économiques et culturels. Pour les membres, les dirigeants de la Centrale semblaient faire la même campagne que les partis politiques. Nous étions avec eux sur les mêmes tribunes sans discours spécifique. Au fond, nous avons perdu de vue notre propre programme, nous n'avions pas de projet propre préalablement discuté avec les membres.

Quant à notre participation au consensus sur le déficit zéro<sup>38</sup>, en 1996, les dirigeants des centrales furent accusés à nouveau, par beaucoup de leurs membres et de leurs militants, de « copinage » avec le PQ. Si les libéraux avaient proposé une telle politique, jamais les centrales syndicales n'y auraient souscrit, diront plusieurs militants. C'est le nationalisme et les accointances avec le PQ qui sont encore derrière tout cela, jugeront certains. Le lien de confiance est à nouveau malmené, le fossé entre les membres et la Centrale encore élargi.

### *Le renouveau n'en est pas à ses premiers balbutiements*

Forte des constats faits par la Commission du Congrès d'orientation<sup>39</sup> de 1994 à 1997, la CEQ<sup>40</sup>, ses fédérations et ses syndicats affiliés décident d'opérer un virage démocratique et politique. Sur le plan démocratique, la conclusion principale à laquelle en arrivent la Commission et le Congrès de la CEQ en 1997, c'est que la pierre d'assise de tout renouvellement du syndicalisme, repose sur un rapprochement avec les membres. La chose est simple et complexe, il s'agit de reprendre notre bâton de pèlerin et de s'engager résolument dans une opération de « resyndicalisation » de nos membres.

Sur le plan politique, les déléguées et délégués au Congrès votent pour une radicalisation de l'action syndicale de la Centrale et pour mettre fin aux pratiques de concertation (les sommets économiques en particulier) avec le gouvernement. Sur le plan de l'action politique, les congressistes demandent à la Centrale de ne prendre aucune position et de ne participer à aucune activité à caractère partisan.

Essentiellement, le programme de refondation du syndicalisme<sup>41</sup> adopté par les déléguées et délégués au 30<sup>e</sup> Congrès de la CEQ se résume à deux éléments fondamentaux pour l'avenir du syndicalisme à la CSQ : **se rapprocher des membres, retrouver notre terrain propre d'intervention pour tisser à nouveau le lien de confiance avec les membres et contrer la perte de la légitimité du syndicalisme.**

La CSQ opère donc plusieurs changements à partir du milieu des années quatre-vingt-dix.

### *Quelques initiatives*

#### *La relève syndicale*

Ayant pris conscience très tôt de la problématique de la relève et de la nécessité de former les nouvelles militantes et les nouveaux militants syndicaux, la Centrale a créé, en 1993, le Comité et le Réseau des jeunes. Des centaines de militantes et de militants ont depuis lors, pu profiter de ce nouveau forum pour discuter, se former et surtout se donner les moyens d'agir dans leurs syndicats locaux et dans d'autres lieux de militance à la centrale.

---

38 Mona-Josée Gagnon, *L'année politique au Québec en 1996-1997, Le mouvement syndical*

39 Commission de préparation du Congrès d'orientation. Un mouvement pour faire la différence, novembre 1997. Le rapport de la Commission est le fruit de trois années de travail et de consultations auprès des membres.

40 La CEQ a changé de nom pour devenir la CSQ lors du Congrès de l'an 2000.

41 En 1996-1997, la Commission de préparation du Congrès d'orientation ainsi que les déléguées et délégués au Congrès utilisaient l'expression « refondation du syndicalisme » pour désigner en partie ce que l'on appelle aujourd'hui le « renouveau syndical ».

## *La syndicalisation*

L'existence et la situation des travailleuses et travailleurs atypiques, et ce, particulièrement dans le groupe des travailleuses oeuvrant auprès des personnes, a amené la CSQ à se préoccuper du sort des éducatrices des services de garde en milieu familial. Le travail de syndicalisation de ces dernières a débuté à la fin des années quatre-vingt-dix. Nous avons gagné la bataille de la reconnaissance syndicale pour ces travailleuses, mais l'adoption de la loi 8 par le gouvernement Charest est venue y mettre un terme. La loi 8, adoptée sous le bâillon à l'hiver 2003, a fait perdre à ces travailleuses leur statut de salariées et leur droit à la syndicalisation. Nier leur droit à la syndicalisation, c'est la pire attaque que l'on peut faire à des travailleuses. Le travail de la CSQ ne s'arrêtera donc pas avant d'avoir recouvré pour elles ce droit fondamental. Il est clair qu'une des conditions du renouvellement du syndicalisme est de s'occuper de ces groupes de travailleurs marginalisés et sans ressources.

## *Diversification de notre action*

À l'écoute des valeurs de ses membres, la CSQ a diversifié les terrains de son action syndicale. En 1994, elle crée le mouvement des « Écoles vertes Bruntland », les EVB, qui deviendront les Établissements verts Bruntland. Afin d'assurer la pérennité de ce mouvement, elle crée un comité et un réseau de militantes et de militants qui travaillent depuis, sans relâche, pour que les valeurs du mouvement EVB, l'écologisme, le pacifisme, la solidarité et la démocratie soient partagées par le plus grand nombre possible de personnes dans tous nos établissements.

Comme la lutte contre la discrimination est au cœur du mandat syndical, la Centrale travaille depuis plusieurs années à la défense des droits des gais et lesbiennes. Ce travail se fait tant au plan législatif que dans l'arène de la négociation des secteurs public et parapublic. Depuis une dizaine d'années, plusieurs nouveaux droits ont été gagnés. Dernièrement, la CSQ adoptait avec tous les intervenants des réseaux scolaire et collégial, un plan de lutte contre l'homophobie dans les établissements du réseau scolaire et du réseau collégial.<sup>42</sup>

Mais au-delà de ces initiatives qui pourraient paraître éclatées si elles ne faisaient pas partie d'un projet plus global, la CSQ poursuit une idée centrale, celle de contrer l'affaiblissement et la division des forces syndicales et consolider l'unité des organisations syndicales regroupant les travailleuses et les travailleurs des services publics autour de valeurs communes et d'un projet commun. C'est avec cet objectif en tête que la CSQ, dès 2005, a pris l'initiative de mettre sur pied le Secrétariat intersyndical des services publics, le SISP. Aujourd'hui, les organisations qui y ont adhéré représentent plus de 330 000 membres oeuvrant dans les services publics.<sup>43</sup> Cette initiative pour renouveler le syndicalisme au Québec, pourrait être reçue par les militantes et les militants ainsi que les membres comme porteuse d'espoir.

---

42 Il est question, ici, des fédérations syndicales, des associations étudiantes, du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, des fédérations patronales des deux réseaux ainsi que des associations nationales de parents.

43 Le SISP est composé de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), la Fédération interprofessionnelle du Québec (FIQ), l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS), le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) et du Syndicat de la fonction publique du Québec, le SFPO.

## 2.1.2 Le 17<sup>e</sup> Congrès de la FEC : « Assurer la relève syndicale », un pas dans la bonne direction

Dans la foulée du Congrès de la CSQ de 1997, la FEC, en tenant le sien sur la relève syndicale en 2004, a montré qu'elle était consciente de la nécessité vitale<sup>44</sup> de prendre les moyens pour améliorer l'intégration et l'insertion des nouveaux membres à la vie syndicale. De telles mesures devraient faciliter l'engagement syndical d'un certain nombre d'entre eux, de manière à assurer la relève de plusieurs militantes et militants qui quittent la profession. Favoriser la participation syndicale la plus large possible, élargir la réflexion au plus grand nombre pour s'assurer une présence dans l'action syndicale la plus soutenue possible, voilà les objectifs ambitieux qu'avaient les déléguées et délégués au 17<sup>e</sup> Congrès.

Lors du Congrès, les participantes et participants ont conclu que pour assurer la relève, nous devons tenir compte des préoccupations des nouveaux et des nouvelles membres, être proches des réalités dans lesquelles ils vivent, saisir leurs valeurs, connaître leurs besoins, leurs doutes et leurs remises en question.<sup>45</sup>

Nous devons constater que si ces préoccupations syndicales imposent une certaine actualisation de la part de nos organisations, elles impliquent également une appropriation de l'espace syndical par les membres. La capacité que nous aurons à apporter des réponses à cette double problématique constituera un signe de la vitalité de la FEC et de sa capacité réelle à travailler au renouveau syndical. C'est dans cet esprit de cohérence et de continuité que nous tenons le 18<sup>e</sup> Congrès.

### *Quelques réalisations*

Convaincue de l'urgence de donner un sérieux coup de barre à notre action syndicale, la FEC n'a pas hésité à prendre les moyens qu'il fallait pour concrétiser les volontés des membres exprimées au 17<sup>e</sup> Congrès.

Plusieurs initiatives témoignent bien du mandat accompli :

- La création du Comité de la relève, pour assurer le suivi des orientations retenues par le 17<sup>e</sup> Congrès;
- La mise en place des nouvelles stratégies d'accueil des nouveaux membres dans les syndicats (trousse d'accueil, etc.);
- De nouvelles approches dans les rapports d'information et de communication avec les membres (la création d'un site Web et la réédition de *l'Enjeu express* sous une nouvelle facture);
- La création du cartel de négociation avec la FAC et les efforts consentis aux travaux visant la création d'une nouvelle fédération d'enseignantes et d'enseignants de cégeps, montrent l'importance que la FEC a accordée aux préoccupations des membres pour l'unité syndicale;
- Le travail que la FEC a effectué au sein de la Coalition-cégeps témoigne de l'importance que nous donnons aux alliances avec tous les groupes concernés par l'avenir du réseau collégial;
- Les mesures financières appelées « l'après 15 décembre » visant à soutenir la participation de militantes et de militants à la vie de la fédération;
- La production d'un DVD pour introduire les nouveaux membres à la vie syndicale.

Toutes ces réalisations ont été rendues possible parce que des dizaines et des dizaines de militantes et de militants ont mis du coeur à l'ouvrage. Sans tout ce temps et toute cette énergie investie par tous ces membres dans nos syndicats, aucun renouvellement du syndicalisme ne sera possible. Il faut continuer sur cette voie.

---

44 Yvan Sainsaulieu, *Syndicalisme critique et défi institutionnel*, « Vers l'individualisation du militantisme », *Revue relations industrielles*, 2006, vol.61, no 4.

45 Annexe 1. Faits saillants des discussions d'ateliers du 17<sup>e</sup> Congrès de la FEC.

## 2.2 Le projet syndical : Quel cadre?

Malgré tout, ces deux dernières années, nous avons constaté que le projet syndical a été plus porté par la « machine syndicale », par la structure, sans grand ancrage et sans beaucoup de résonance auprès des membres dans les établissements. Pour l'avenir, notre projet doit être conçu avec les membres. Ce projet ne doit pas être conçu seulement comme une simple réaction aux politiques gouvernementales, il doit être porteur d'une vision plus large du développement social, économique, politique et culturel, et doit s'appuyer sur les réalités et les préoccupations des membres<sup>46</sup>. Nous partons du principe qu'il faut remettre les membres au cœur du projet syndical, qu'il faut les associer à sa définition pour mieux les « compromettre » dans sa réalisation. C'est, pensons-nous, la condition essentielle qui permettra de recréer l'intérêt des membres pour l'action syndicale.

La formulation d'un projet syndical partant de la volonté des membres, apparaît d'ores et déjà comme un élément stratégique pour renouveler l'action syndicale. Pour y arriver, Gregor Murray et Christian Lévesque, chercheurs sur le renouveau syndical,<sup>47</sup> identifient trois ressources essentielles : **la capacité stratégique, la solidarité interne et la solidarité externe.**<sup>48</sup>

### 2.2.1 La capacité stratégique : mieux définir notre projet syndical

La notion de capacité stratégique renvoie à la faculté des syndicats d'élaborer et de transmettre leur propre programme. Il s'agit de l'expression des valeurs, des intérêts et des objectifs qu'ils poursuivent, comprenant leurs revendications traditionnelles liées à l'amélioration des conditions de travail, mais aussi leur conception de la justice, des relations sociales et du devenir collectif.

*« En d'autres mots, dans une société de plus en plus fragmentée, marquée par l'accroissement des emplois atypiques et par la multiplication des référents identitaires, le mouvement syndical doit déborder la sphère des revendications économiques et aborder des enjeux plus globaux comme par exemple, le racisme, la protection de l'environnement, la promotion de l'égalité pour les femmes et les minorités visibles, l'augmentation du salaire minimum, le développement communautaire, la conciliation travail-famille et la réduction du temps de travail ».*

Pour Lévesque et Murray, il y a là un champ social disponible où la capacité stratégique des syndicats de projeter plus efficacement les valeurs centrales et les objectifs de leurs actions devient une ressource mobilisable. De cette façon, les syndicats cessent simplement d'approuver ou de s'opposer aux projets de la direction pour mettre de l'avant un **syndicalisme de proposition** où ils formulent leurs propres positions.<sup>49</sup>

Une plus grande démocratie interne, des relations plus serrées avec les autres syndicats et les organisations communautaires, ainsi que la mise en place d'un syndicalisme de proposition, sont les éléments nécessaires, croyons-nous, à la définition d'un nouveau projet syndical permettant d'accroître notre capacité d'action.

---

46 Annexe 1. Faits saillants des discussions d'ateliers du 17<sup>e</sup> Congrès de la FEC.

47 Gregor Murray et Christian Lévesque sont coprésidents du Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail, le CRIMT.

48 Christian Lévesque et Gregor Murray, « Le pouvoir syndical dans l'économie mondiale : clés de lecture pour un renouveau », Revue de l'IRES, 2003, vol. 1, no 41. [www.ires-fr.org/files/publications/revue/r41/r413.pdf](http://www.ires-fr.org/files/publications/revue/r41/r413.pdf).

48 Christian Lévesque, Gregor Murray, « Le Pouvoir syndical dans l'économie mondiale : clés de lecture pour un renouveau », p. 12.

Sur cette base, le projet syndical de la FEC, se déploiera sur le terrain de la lutte à la précarité, à l'individualisme et au repli sur soi et contre le microcorporatisme. **Sur le plan de l'action revendicative et de l'action sociale, les priorités de la Fédération, en collaboration avec la CSQ, seront la défense de la profession enseignante et la conciliation travail-famille, la reconquête de nos droits syndicaux.**

**De plus, dans la perspective de construire avec d'autres, un projet social large, nous pourrions envisager de travailler notamment à l'émergence d'une nouvelle législation contre les délocalisations, les fermetures d'usines et pour la protection des emplois.**

### *Nous rapprocher des membres*

Les membres nous le disent, c'est à nous de nous rapprocher d'eux. Si cela semble aller de soi, nous savons tous qu'en fait, c'est une véritable révolution qui demandera beaucoup de volonté politique et beaucoup d'imagination. Les membres nous disent que pour y arriver, il faut recentrer notre travail et redéfinir nos priorités à partir de leurs préoccupations immédiates et quotidiennes. Ils nous disent qu'il faut aussi travailler sur du long terme, préparer l'avenir des prochaines générations de professeurs. Ils nous indiquent qu'il faut défendre les enseignantes et les enseignants à statut précaire et valoriser l'enseignement. En fait, tout le programme d'un projet de renouveau syndical est là. C'est à nous de saisir la balle au bond. La responsabilité première nous appartient toujours, c'est à nous de prendre tous les moyens imaginables pour nous rapprocher d'eux.

Soyons clairs, l'objectif de ce rapprochement est de permettre aux membres de se donner une plus grande prise sur leur syndicat. Il s'agit de créer les conditions pour faire revivre un collectif de travail, capable de réfléchir et d'agir ensemble, pour assurer à toutes et à tous la dignité, la reconnaissance et le respect de leur travail et des conditions dans lesquelles ils l'exercent. Mieux enracinée dans chacun des établissements, la vie syndicale se développera de la base vers le sommet et s'appuiera sur les préoccupations immédiates qui s'élargiront progressivement.

Les principaux artisans du rapprochement seront sans contredit les syndicats affiliés qui devront compter sur une solide structure militante.

### *Combattre la précarité*

Les membres le disent<sup>50</sup>, les chercheurs le documentent, les instances syndicales le martèlent, « la précarité constitue le principal empêchement à la construction d'une identité collective, parce qu'elle provoque une véritable cassure sur les lieux et au cœur du travail »<sup>51</sup>. Il est évident qu'une organisation syndicale qui ne met pas au cœur de ses préoccupations et de son action, la situation de ses membres les plus démunis, passe à côté de sa mission fondamentale et de son rôle historique, lutter contre l'injustice et l'arbitraire. « L'enjeu est majeur, un collectif ne peut résister longtemps dans l'inégalité et l'injustice des conditions d'emploi, de travail et finalement d'existence de ses propres membres »<sup>52</sup>. Il faut réussir à endiguer cette espèce de surdité intergénérationnelle, ce fossé entre précaires et permanents. « Si on ne parvient pas à faire en sorte qu'une véritable conscience collective soucieuse des intérêts de tous et de la dignité de chacun émerge et s'impose partout, du syndicat local jusqu'au niveau de la Centrale, notre syndicalisme pourrait finir par reposer sur une coquille vide »<sup>53</sup>. Il est essentiel que tous les membres, et en particulier les plus démunis d'entre eux, voient leur syndicat comme un instrument de défense et d'amélioration de leur condition de vie. Il faut que chaque membre puisse sentir à travers la pratique quotidienne de son syndicat, qu'il fait partie d'un collectif, qui fonde son action sur la recherche de l'équité et de la solidarité.

---

50 Annexe 1. Faits saillants des discussions d'ateliers du 17<sup>e</sup> Congrès la FEC.

51 Commission de préparation du Congrès d'orientation, Un mouvement pour faire la différence, novembre 1996, page 30.

52 Ibid, page 30.

53 Ibid, page 30.

## *Combattre l'individualisme, le repli sur soi et le microcorporatisme*

L'individualisme est un courant et une valeur qui traverse toute la société et toutes les organisations, y compris la nôtre<sup>54</sup>. Les valeurs néolibérales, du chacun pour soi, du consumérisme, de la compétition et de la concurrence, ont fait leur chemin et engendré un sentiment de défaitisme et d'impuissance, menant au repli sur soi et au cynisme politique. Les politiques de décentralisation, de flexibilisation du travail, de compétition et de concurrence entre les établissements, les stratégies syndicales de « gestion de la décroissance » pour maintenir les emplois ou en atténuer les pertes viennent aussi amplifier ce que l'on pourrait appeler le « repli institutionnel » ou le micro corporatisme<sup>55</sup>. Disons-le clairement, « le pire ennemi du syndicalisme et de la démocratie, c'est l'individualisme »<sup>56</sup>, qu'il s'exprime sur le plan individuel ou de groupe.<sup>57</sup>

Dans tous ces cas, on assiste donc à un repli sur son institution, son groupe d'intérêt ou son univers privé. Sur le plan syndical ou du collectif de travail, cela peut se manifester de différentes manières : la perte du sens du collectif; le repli sur les arrangements individuels; la désertion des assemblées syndicales; chacun s'occupe « juste » de ses affaires; le repli sur sa tâche d'enseignant.

C'est ce que l'on pourrait qualifier de « désengagement tranquille ». C'est là un énorme problème pour une organisation fondée sur le collectif et la solidarité. Le désengagement et la désaffection de nos membres nous privent des forces vives, essentielles pour affronter les ennemis du bien commun et du bien public. Si nous ne nous en mêlons pas sérieusement, l'individualisme nous avalera. Il nous faut faire la démonstration que le syndicalisme conserve toute sa pertinence.

## *La profession enseignante doit être au cœur du projet syndical Il faut s'atteler à la tâche<sup>58</sup>*

Dans les prochaines années, et plus particulièrement en vue de la prochaine négociation, notre priorité devra être la revalorisation de la profession enseignante, et plus spécifiquement la redéfinition de la tâche des enseignantes et des enseignants<sup>59</sup>.

Depuis la création des cégeps (maintenant près de quarante ans), la profession d'enseignant, l'enseignement collégial et la tâche des enseignantes et des enseignants ont subi de nombreux bouleversements.

Comme on a pu le voir au premier chapitre<sup>60</sup>, c'est la réforme pilotée par le ministre Robillard, *Des Collèges pour le Québec du XX<sup>1</sup><sup>e</sup> siècle*, modifiée ensuite par le plan ministériel *Prendre le virage du succès*, qui a bouleversé le plus

54 Annexe 1. Faits saillants des discussions d'ateliers au 17<sup>e</sup> Congrès de la FEC.

55 Des études américaines et canadiennes illustrent plusieurs cas où la participation syndicale repose sur la cooptation à la logique managériale. Ces cas sont fréquents dans les contextes de crise où la seule préoccupation est la protection de l'emploi. La littérature parle alors de l'émergence d'une forme de microcorporatisme, où les seuls intérêts de l'organisation animent le syndicat, qui n'hésitera pas à effectuer un repli sur soi et à agir de façon à taire les récriminations des salariés. Jean-Noël Grenier, « Décentralisation des responsabilités dans les cégeps, la participation des enseignantes et des enseignants et la représentation syndicale ». Projet de recherche de l'ARUC proposé à la FEC, page 4.

56 Ibid, page 19.

57 L'individualisme de groupe peut se représenter sous différentes formes. Ce peut être une société divisée par différentes identités et uniquement composée de groupes corporatistes (« Je suis ce qui me distingue », mon sexe, mon orientation sexuelle, ma profession, mon groupe d'âge, mon statut d'emploi etc.). Source : Power point, équipe de formation syndicale CSQ, « Être membre d'un syndicat (session de base), FEC-CSQ. ». p. 58.

58 Le texte qui suit est inspiré d'un article paru dans l'Enjeu express (Édition No 17, Printemps 2007) sous la plume de Diane Dufour et intitulé « La profession enseignante : Une tâche, toute une tâche ».

59 Annexe 1. Faits saillants des discussions d'ateliers au 17<sup>e</sup> Congrès de la FEC.

60 De la naissance des cégeps aux réformes tous azimuts, chapitres 1 à 3, p. 12, 13 et 14

profondément le caractère même de l'enseignement collégial. De ces changements découlent une réorganisation générant une augmentation de tâche se manifestant de bien des façons.

Depuis 1998, notre fédération syndicale multiplie les interventions et démonstrations de cette augmentation de tâche<sup>61</sup>. En octobre 2006, un comité paritaire regroupant des représentantes et représentants du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, de la fédération patronale des cégeps et des trois fédérations syndicales (FAC, FEC, FNEEQ) a entrepris une analyse de la pratique actuelle de la profession enseignante. Un portrait descriptif sera produit fin juin 2007. Les membres seront invités au cours de la prochaine année scolaire à valider ce portrait afin d'établir de manière rigoureuse et convaincante que notre tâche est « toute une tâche » et qu'il est urgent d'investir des allocations dédiées à l'enseignement.

Au-delà de ce processus de validation, les membres seront surtout invités à mettre la main à la pâte, à se mobiliser pour forcer la partie patronale à accepter qu'un changement majeur à leur enseignement doive nécessairement être accompagné d'ajustements importants à leur tâche. C'est simplement une question de respect des enseignantes et des enseignants, de leur profession et de la qualité des services d'éducation à laquelle la population est en droit de s'attendre.

### *La conciliation travail-famille<sup>62</sup>, un enjeu social central du projet syndical*

Nous assistons depuis plusieurs années à un renouvellement important de l'effectif enseignant, et cela ira en s'accéléralant dans les prochaines années avec le départ à la retraite de toute une génération d'enseignantes et d'enseignants, engagés avec la création des cégeps. Les jeunes enseignantes et enseignants se retrouvent donc de plus en plus nombreux avec des responsabilités familiales de plus en plus lourdes, rendant de plus en plus difficile de concilier le travail et la famille<sup>63</sup>. Quant aux enseignantes et aux enseignants plus âgés, ils se retrouvent, comme bien d'autres dans la société, à consacrer de plus en plus de temps à la prise en charge de leurs parents. Les travailleurs plus âgés deviennent des « aidants naturels » pour leurs proches, dans le contexte des réformes intervenues dans le secteur de la santé et des services sociaux (virage ambulatoire, virage milieu, désinstitutionnalisation), et dont le dénominateur commun est le désengagement de l'État.

La récente percée électorale de Mario Dumont, chef de l'ADQ, est éloquent à ce chapitre. Le nouveau chef de l'opposition avait compris que les citoyens se plaignaient de plus en plus de leurs difficultés à concilier le travail et la famille. En faisant de la famille le thème principal de sa campagne, force nous est de constater qu'il a visé juste. En proposant un apport financier de 100 \$ par semaine à la famille qui décide d'éduquer ses enfants à la maison<sup>64</sup>, Mario Dumont, en bon populiste de droite, a su saisir cette demande sociale, ce besoin dans la population et il l'a aménagé à la sauce néolibérale, en ramenant le tout à la « liberté de choix » des parents.

Son approche n'est qu'une autre manifestation de l'idéologie néolibérale selon laquelle « chacun est responsable de sa vie et de ce qui lui arrive »<sup>65</sup>. La première étape de l'application d'une telle vision, c'est de ramener lentement,

---

61 « Tâche et TIC », rapport d'enquête FEC, octobre 2004.

62 Le Secrétariat à la famille (1994) propose une définition complète qui permet de bien saisir la nature du défi de concilier vie de travail et vie hors travail : « ensemble des modalités, des dispositifs et des stratégies mis en place en concertation par les syndicats, les employées et employés, le patronat et les différents paliers de gouvernement pour permettre d'harmoniser les responsabilités et les activités familiales, professionnelles, personnelles et sociales en tentant d'assouplir les contraintes et les exigences du monde du travail et d'offrir les ressources facilitantes, le tout dans une perspective d'équité et de responsabilité sociale. »

63 Annexe 1. Faits saillants des discussions d'ateliers du 17e Congrès de la FEC.

64 La proposition de Mario Dumont de verser 100 \$ par semaine à chaque famille qui décidera d'élever ses enfants à la maison, est en fait la version recyclée de sa proposition de « bons de garde », faite lors de la campagne électorale de 2003. Il a profité des problèmes réels d'accessibilité pour les familles aux garderies à 7 \$.

65 C'est la même idéologie qui motive les tenants de la hausse des frais de scolarité.

mais sûrement, à la sphère privée, ce qui auparavant était de responsabilité publique. La seconde, c'est de mettre fin à l'universalité des programmes et d'adopter une approche clientéliste, permettant ainsi d'isoler les groupes de citoyens les uns des autres et ainsi briser la solidarité sociale. Tout cela fait, la dernière étape devient alors possible : s'attaquer aux politiques de soutien de l'État, auprès de ces diverses « clientèles ». Après avoir fait éclater la solidarité sociale, on peut maintenant passer au démantèlement de ce qui reste du filet de sécurité sociale. Margaret Thatcher, première ministre de Grande-Bretagne incarnait bien cette vision, quand elle disait « Il n'y a pas de société, il n'y a que des individus ».

Comme nous pouvons le constater, nos membres et les citoyens en général réclament de plus en plus des mesures pour concilier le travail et la famille. Cette revendication à caractère social, doit trouver écho dans l'action revendicatrice de notre organisation syndicale, tant dans notre action au plan législatif que dans celui de la négociation de nos conditions de travail.

Rappelons que pour les organisations syndicales, ce n'est pas d'hier que nous nous battons pour des mesures de conciliation travail-famille<sup>66</sup>. Les batailles menées pour les congés de maternité (qui sont maintenant la norme) et plus largement pour les droits parentaux, et celles de la réduction et l'aménagement du temps de travail, témoignent bien du travail accompli. Nous travaillons depuis longtemps pour que le gouvernement admette que la conciliation travail-famille soit une responsabilité sociale et qu'en ce sens l'État a des obligations envers son personnel, mais aussi envers la population en général. Il a donc une obligation de négocier avec les organisations syndicales, et de légiférer pour rendre accessibles des mesures de conciliation travail-famille à l'ensemble des travailleuses et des travailleurs.

Dans ce sens, la CSQ<sup>67</sup> pense qu'en matière de politique familiale, « l'adoption d'une politique cadre, globale et engageante est souhaitable et nécessaire<sup>68</sup>. L'État québécois est l'acteur le plus indiqué dans la mise en œuvre et la coordination de cette politique et elle doit être transversale, c'est-à-dire qu'elle doit s'appliquer dans tous les ministères »<sup>69</sup>.

La conjoncture nous apparaît propice dans les prochaines années pour mettre l'accent sur la négociation de mesures de conciliation travail-famille. Certains patrons veulent régler des problèmes d'absentéisme et de productivité; d'autres, surtout dans les grandes entreprises,<sup>70</sup> pensent que ces mesures pourraient favoriser la rétention de leur main-d'œuvre, mais surtout contribuer à attirer les jeunes. Même si les motivations patronales ne

---

66 Renaud Paquet et Elmustapha Najem, Op., cit. p.136 . « De façon générale, on peut regrouper les revendications syndicales en six catégories en fonction des objectifs visés par les mesures revendiquées :

- Les congés de maternité, d'adoption et de paternité;
- Les congés parentaux et familiaux;
- Les autres types de congé et la réduction du temps de travail;
- Le soutien de la garde ou aux soins des personnes à charge;
- La mise en place de comités conjoints.

67 « Travail/famille : adapter les milieux de travail aux réalités familiales », Mémoire présenté au ministre de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille, le 29 octobre 2004, p. 5 et 15. Voir annexe 2

68 « Pour un renouveau de la politique familiale au Québec. Documents préparés par Ariane Pelé, Été 2005. Texte 4, L'importance d'une politique cadre pour les familles au Québec », page 9, « Une politique globale, engageante favoriserait l'élaboration d'un environnement privé et public propice au développement et à l'autonomie des familles selon une philosophie d'intervention axée sur le long terme, notamment en adoptant une politique familiale globale portant une attention à tous les paramètres de la vie des familles (conciliation famille et travail, soutien parental, logement social, etc.) et en considérant la famille comme une source d'avenir au lieu de la voir comme étant un fardeau économique .

69 Ariane Pelé, stagiaire à la CSQ, été 2005. « Pour un renouveau de la politique familiale au Québec ». Chapitre 4, pages 9 et 10.

70 Il est largement admis, dans la documentation sur le sujet, que les organisations les plus susceptibles d'offrir un environnement qui facilite la conciliation du double rôle des personnes salariées sont les entreprises de grande taille, syndiquées et à forte féminisation. (Guérin et al., 1994) in, La conciliation : un enjeu de négociation comme les autres? Paquet et Najem, p. 135. Tiré du recueil de textes, Le travail tentaculaire, Existe-t-il une vie hors du travail?, Gilles Laflamme et Pau-André Lapointe

sont pas les mêmes que les nôtres, à savoir, de leur côté, l'efficacité organisationnelle et la productivité, et du nôtre la qualité de vie, l'enjeu demeure commun. Il faut s'y attaquer.

Si les membres veulent que les revendications en matière de conciliation travail-famille soient au cœur du projet syndical et demeurent une priorité, ce sera à eux de mandater leurs représentants, pour que ceux-ci les défendent à tous les paliers de l'organisation.

### *Quelles revendications?*

Mais quelles sont les voies de conciliation travail-famille que nous devrions privilégier?<sup>71</sup>

*À long terme, « il n'y a pas de multiples solutions de rechange, si ce n'est de nous engager comme société dans une stratégie nous permettant d'en finir avec l'impérialisme du travail/emploi sur la vie individuelle.*

Pour les travailleuses et les travailleurs en général, la majorité n'étant pas syndiquée, il faut privilégier des modifications à la Loi sur les normes du travail. Il faut convaincre le gouvernement de diminuer la semaine normale de travail, de mieux circonscrire le droit de refuser d'effectuer des heures supplémentaires en fixant un nombre décent d'heures de travail.

De plus, étant donné que les personnes qui ne touchent que le salaire minimum doivent travailler de longues heures pour obtenir un revenu décent, à moins de considérer que 298 \$ par semaine soit un revenu décent, il tombe donc sous le sens qu'il faille augmenter le salaire minimum<sup>72</sup>.

« Dans le même sens, pourquoi ne pas en finir une bonne fois avec ce préjugé qui veut que les responsabilités parentales et familiales relèvent toujours de la gratuité de la part des femmes? Il est inadmissible que les absences permises par la loi pour faire face à ces responsabilités ne soient pas rémunérées ou soient prises à même la banque des congés de maladie. Ces « absences » sont essentielles. Elles permettent, au minimum, d'adapter certains pans de la vie privée aux pressions du travail. Elles rendent possible « l'adéquation du temps familial aux besoins de l'entreprise ».

Favoriser l'articulation des temps de travail et hors travail ne peut être laissé à la discrétion des employeurs. Malgré certains pas accomplis dans les milieux de travail, force est de constater que les mesures volontaires ne sont pas suffisantes pour enrayer l'emprise du travail sur la vie familiale et personnelle »<sup>73</sup>.

Il devient donc important de porter nos revendications sur les mesures de conciliation travail-famille, sur le front législatif comme sur celui de la négociation de nos conditions de travail en 2010. C'est ce qui pourrait constituer la principale revendication à caractère social de la prochaine négociation nationale.

---

71 Cette partie du texte est constitué d'extraits de « Travail/famille : adapter les milieux de travail aux réalités familiales », mémoire CSQ présenté au ministre de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la famille, p. 13, 14 et 15.

72 Le dernier budget, déposé en Ontario, prévoit l'augmentation du salaire minimum à 10 \$ l'heure, d'ici 2010.

73 Travail-famille : adapter les milieux de travail aux réalités familiales, mémoire présenté au ministre de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille, 29 octobre 2004, p. 14

## *Des droits syndicaux à reconquérir : un élément stratégique du projet syndical*

Depuis le début des négociations centralisées dans le secteur public, plusieurs négociations se sont soldées par des lois spéciales et par le décret de nos conditions de travail. C'est notre droit à la libre négociation et celui du droit de grève qui sont bafoués, c'est la légitimité même de notre action qui est remise en question.

Il y a longtemps que nous revendiquons une réforme du régime de négociation. Déjà en 1990, après l'adoption de la loi 160 par le gouvernement, la CEQ plaidait pour une réforme du régime de négociation qu'elle jugeait « totalement dépassé, inefficace et frustrant »<sup>74</sup>. Le récent jugement du Bureau international du Travail, le BIT<sup>75</sup>, condamnant sévèrement le décret imposé par le gouvernement Charest, montre bien que tôt ou tard, le gouvernement devra retourner à sa planche à dessin et revoir le régime de négociation, les différentes lois qui le régissent, de manière à assurer aux travailleuses et aux travailleurs du secteur public, un véritable droit de négocier.

Nous entendons souvent nos représentants politiques faire des discours dans les conférences internationales et dire que nos États, sont des « États de droit ». Mais à quoi cet État de droit peut-il correspondre pour les 450 000 salariés des secteurs public et parapublic, quand négociation après négociation, ils se voient nier par le gouvernement, des droits démocratiques aussi fondamentaux que celui du droit à la libre négociation et celui du droit de grève<sup>76</sup>?

Par ailleurs il faut souligner que malgré la promulgation de lois spéciales qui ont pavé le chemin de nos négociations, l'exercice de moyens de pression lourds, comme la grève, nous aura tout de même permis de contrer plusieurs volontés patronales, voire même, améliorer nos conditions de travail. En effet, comme reflets de notre rapport de force, plusieurs demandes syndicales négociées avant la promulgation des décrets furent introduites aux différents décrets de convention collective que nous avons connus dans l'histoire de nos négociations.

Cela dit, l'adoption de toutes ces lois spéciales depuis 1965 a fini par créer un sentiment de profond défaitisme et d'impuissance chez nos membres. C'est pourquoi il est important que les organisations syndicales se penchent sur un projet de réforme du régime de négociation. Dix-sept ans<sup>77</sup> après la dernière tentative, et à la suite du récent jugement du BIT, les organisations syndicales représentant les salariées et salariés du secteur public ont décidé, en avril dernier, de saisir l'occasion pour relancer le gouvernement et lui demander de s'engager à entreprendre des discussions en vue de revoir le régime de négociation pour instaurer, de façon spécifique, la médiation sur les questions salariales; faire en sorte que le processus de médiation déjà prévu devienne plus qu'un simple passage obligé : éliminer les embûches à l'utilisation du droit de faire la grève.

Au fond, la question qui se pose, c'est comment faire pour rendre effectifs, par rapport à l'État, les libertés et les droits associés à la démocratie industrielle pour les salariées et salariés syndiqués des secteurs public et parapublic?

---

74 32<sup>e</sup> Congrès de la CEQ, Faire reculer les limites du possible; Rapport moral de la présidente, 26-30 juin 1990, p.33.

75 Dans un récent jugement, le BIT a condamné sévèrement le décret gouvernemental qui a imposé les conditions de travail de 500 000 travailleuses et travailleurs du secteur public québécois. Selon le BIT, le projet de loi 42 (devenu 43), adopté sous le bâillon en décembre 2005, va à l'encontre des conventions internationales du travail dont le Canada et, par conséquent, le Québec est signataire.

76 En matière de droits syndicaux, il faut rappeler que dans le contexte canadien et québécois, seul le droit d'association, fait l'objet d'une garantie constitutionnelle. Les autres libertés syndicales (droit à la négociation et droit de grève) peuvent être bafouées, en toutes circonstances, par les pouvoirs exécutif et législatif, in Yvan Perrier, De l'État de droit à l'État démo-autoritaire. Une analyse de cas : les négociations dans les secteurs public et parapublic au Québec de 1964 à 1999, Université de Montréal, p.21.

77 C'est en 1990 qu'avorta la tentative des organisations syndicales du secteur public (réunies en coalition), de réformer le régime de négociation (la loi 37 et la loi 160).

### *D'autres moyens pour nourrir notre rapport de force*

Mais parallèlement à cette éventuelle discussion avec les membres, il faut aussi s'interroger sur les autres moyens que nous pourrions utiliser pour mobiliser les membres pour faire pression sur le gouvernement tout en pénalisant le moins possible les étudiantes et les étudiants.

Le souvenir de la mobilisation des membres des trois centrales et des grands syndicats du secteur public, le 11 décembre 2003, lors de ce qui a été appelé « la journée nationale de mobilisation et de perturbation » nous rappelle que l'organisation de quelques événements simples, spectaculaires<sup>78</sup>, s'avère stimulante et mobilisatrice pour les membres.

Des manifestations comme celle du 1<sup>er</sup> mai 2004, qui rassembla 100 000 personnes sont des démonstrations de solidarité importantes pour signifier au gouvernement et à la population en général, le sérieux de nos revendications.

La grève sociale, votée au printemps 2004 par une majorité de membres des trois centrales, (mais reléguée aux oubliettes peu après), est un moyen de pression sur lequel il faudra réfléchir. Dans la mesure où nous serions porteurs d'une revendication sociale large lors des prochaines négociations, il faudra penser à des moyens permettant de mobiliser le plus possible des citoyennes et des citoyens. Dans un tel contexte, la grève sociale pourrait être un moyen à envisager. Par ailleurs, il faut quand même dire que ce type de grève est un moyen d'action inédit dans le syndicalisme québécois. Ajoutons à cela que le fait de recourir à ce moyen de pression ne nous met pas du tout à l'abri des lois 160 et 43, qui ont un caractère permanent, permettant ainsi à l'arsenal répressif du gouvernement de s'abattre sur l'ensemble des syndiquées et syndiqués des secteurs public et parapublic. Quant aux travailleuses et aux travailleurs du secteur privé, ils pourraient être poursuivis au civil pour avoir fait grève en dehors de la période permise par le Code du Travail. Finalement, le caractère social de cette grève implique qu'elle doit nécessairement recevoir l'appui d'une majorité de la population. L'utilisation d'un tel moyen de pression, sans appui du public, serait un geste suicidaire.<sup>79</sup>

### *D'autres pistes d'action*

Dans nos établissements, beaucoup d'activités et de politiques internes dépendent de plus en plus de la bonne marche d'un certain nombre de comités de travail où nous siégeons. Dans le contexte particulier, où notre priorité sectorielle de la prochaine négociation porterait sur la redéfinition de notre tâche, ne pourrions-nous pas envisager de contourner, d'investir ou boycotter divers mécanismes de participation?

Dans les cégeps, depuis quelques années, il y a beaucoup d'innovations<sup>80</sup> patronales. La volonté des cégeps de se démarquer des autres institutions pour attirer plus de « clientèle » étudiante amène ces derniers à créer beaucoup de projets qui nécessitent un engagement des enseignantes et des enseignants. Ne pourrions-nous pas envisager « de lever le pied », de gêner un peu le développement de ces projets très importants pour la visibilité institutionnelle à laquelle tiennent tant nos administrateurs? Sachant aussi que ces différents projets peuvent être considérés importants par les membres, il faudra s'assurer que les débats sur ces questions se fassent largement dans nos rangs avant d'adopter toute stratégie d'action en ce domaine.

---

78 Le blocage des activités du Port de Montréal, le blocage de routes en Abitibi et au Saguenay-Lac-Saint-Jean, etc.

79 Après que les centrales eurent renoncé au déclenchement d'une grève sociale de 24 heures, la firme Léger Léger sondait quand même l'opinion publique sur cette question. Les résultats du sondage indiquaient que la population était totalement divisée (49 % pour, 49 % contre) quant au recours possible des syndicats à la grève générale « pour protester contre des politiques gouvernementales qu'ils considéraient nuisibles pour leurs membres. Sondage réalisé du 29 septembre au 3 octobre 2004.

80 Jean-Noël Grenier, « Décentralisation des responsabilités dans les Cégeps, la participation des enseignantes et des enseignants et la représentation syndicale ». Proposition de recherche soumise à la FEC dans le cadre des travaux de l'ARUC. Document CG 05-09-15,16 / 003

Plus globalement, toutes ces pistes de travail, pour la reconquête de nos droits syndicaux et l'organisation de la mobilisation, devront être discutées ouvertement avec les membres bien avant le déclenchement des prochaines négociations avec le gouvernement. Une chose est sûre, notre projet syndical ne pourra jamais se concrétiser sans la mobilisation des membres, quelle que soit la nature de cette mobilisation.

Par ailleurs, malgré l'arsenal répressif dont dispose le gouvernement, il ne faudra jamais éliminer d'emblée le recours à des moyens de pression lourds, comme la grève. Même en ayant l'épée de Damoclès des lois 60 et 43 au-dessus de la tête, le recours à la grève et la reprise de ces journées aura toujours son impact dans l'établissement d'un rapport de force avec l'État. L'usage de moyens de pression plus « lourds », utilisés judicieusement et stratégiquement, aura toujours la qualité et l'avantage de projeter au gouvernement le juste reflet du ras-le-bol des travailleuses et des travailleurs et ainsi lui signifier leur détermination à le voir négocier pour régler les problèmes qu'ils soulèvent.

## 2.2.2 La cohésion interne : Construire une identité syndicale forte

La cohésion interne désigne les mécanismes développés dans les milieux de travail pour assurer la démocratie syndicale et la cohésion entre les travailleuses et les travailleurs. Elle comprend les formes de participation des syndiquées et syndiqués, les moyens de communication et les relations entre les membres et leur syndicat.

### *La définition du « nous »<sup>81</sup>*

« La question du renouveau syndical apparaît intimement liée à celle de la construction des identités, et donc à la définition du « nous ». Nos membres sont porteurs de diverses identités (professionnelle, femmes, hommes, jeunes, vieux, précaires et permanents, gais et lesbiennes, etc.), ils cherchent de plus en plus à les exprimer dans leur milieu de travail »<sup>82</sup>. Ils veulent que leur syndicat soit le relais et le défenseur de leurs valeurs, de leurs intérêts et de leurs besoins. Cette différenciation identitaire devient un enjeu stratégique pour les syndicats. Comment concilier la défense des intérêts propres à un groupe sans pour autant sacrifier la cohésion interne, pivot de l'action collective? Selon les chercheurs Hunt et Hayven,<sup>83</sup> d'un côté, la différenciation de la main-d'œuvre peut entraîner des tensions et miner la cohésion interne, mais de l'autre côté, ne pas tenir compte des demandes justes, faites sur la base du respect de l'équité, des droits et libertés et de la mission syndicale qui est de combattre toutes formes de discrimination, mettrait aussi en péril la cohésion interne de l'organisation syndicale.<sup>84</sup> Nous pouvons atténuer, même éliminer, les effets pervers potentiels de cette différenciation en situant lesdites revendications dans un projet syndical plus global et en étant proactifs dans l'élaboration de nos politiques, de nos stratégies et dans le changement de nos pratiques.<sup>85</sup> Les luttes unitaires que nous avons menées avec succès pour l'équité salariale et pour la défense des droits des personnes homosexuelles sont de bons

---

81 Dans ce texte le « nous » est employé pour désigner le collectif syndical, le syndicat local, la fédération et la Centrale.

82 Larry Haven, Christian Lévesque, Nicolas Roby, op.cit. p.575

83 Ibid., p. 572. « Hunt et Hayven s'intéressent aux enjeux que soulève la différenciation de la main-d'œuvre pour la solidarité interne. Dans quelle mesure les syndicats sont-ils aptes à tenir compte des revendications propres aux différents segments de leur membership, sans pour autant sacrifier la cohésion interne, pivot de l'action collective ».

84 « Le particulier doit être reconnu et pris en compte, mais, en son nom, on peut dresser sans fin des barrières et des oppositions, Nulle situation n'étant jamais la même pour les individus ou les groupes qui les représentent, la seule logique de la spécificité conduit tout droit à l'isolement. Autant dire qu'elle nie le syndicalisme dans son essence même. Mais c'est son existence qui serait mise en péril par la définition et la poursuite d'un intérêt général trop abstrait qui refoulerait ou nierait les situations et les revendications spécifiques légitimes. » Source : Commission de préparation du Congrès d'orientation; « Un mouvement pour faire la différence », novembre 1996, P.28.

85 Ibid., p.575 « Les syndicats sont appelés à faire leurs des demandes susceptibles de miner la cohésion sociale et l'engagement des salariés à leur endroit. Ils doivent aussi susciter de nouvelles solidarités fondées sur la prise de conscience d'un sort commun, sachant que les solidarités s'enracinent dans le contexte local ».

exemples de notre capacité d'intégrer la défense d'intérêts spécifiques dans le cadre d'une lutte plus globale contre la discrimination.<sup>86</sup>

### *Renforcer la démocratie syndicale*

« S'inscrire dans une démarche qui vise à renouveler le syndicalisme, c'est nécessairement questionner notre démocratie syndicale, formelle et informelle. Bien sûr, nos statuts doivent « toujours fournir les garanties de la démocratie formelle : consultation, débat, décision, élection des représentantes et représentants selon des règles claires, connues et admises, etc. Mais cela n'est qu'un début. La démocratie syndicale ne saurait se satisfaire de la seule démocratie formelle.

La démocratie syndicale doit s'affirmer en reposant sur la contribution minimale de chacun des membres à la vie collective et elle doit rendre cette contribution possible. Une telle exigence suppose non seulement qu'on informe les différents milieux, il faut encore qu'on les anime.

La démocratie syndicale affirme la légitimité des divergences de points de vue et elle souhaite que les oppositions s'expriment. Elle propose des débats dont les termes sont clairs et les enjeux bien cernés. Elle s'assure que chacune des personnes présentes voulant intervenir se sente à l'aise pour le faire, quelle que soit l'opinion défendue.

La démocratie syndicale cultive l'engagement. Elle doit d'abord admettre qu'il puisse être consenti à des degrés divers et pour des dossiers particuliers. Elle n'attend pas de tous ses membres qu'ils aient la disponibilité des militantes et militants. Elle ne leur impose pas de se comporter en héros et de sacrifier leur vie à la cause ».<sup>87</sup>

Le renouveau syndical est un processus qui s'inscrit dans la durée et qui implique le développement de nouvelles façons d'agir en commun. Les militants locaux qui s'engageront dans des relations plus étroites avec des groupes dans la communauté devront donc développer de nouvelles compétences. Celles et ceux qui auront à intervenir auprès des Centres locaux d'emploi (CLE), des Centres régionaux de développement (CRD) ou des sections régionales de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), devront assumer de nouvelles responsabilités et devraient être formés en conséquence. Le déplacement éventuel d'une partie de la négociation nationale vers le niveau local impliquera lui aussi le développement de nouvelles compétences pour les militantes et les militants qui devront assumer ce nouveau mandat syndical. La demande des militantes pour mettre en place le Programme d'accès à l'égalité syndicale, le PAES, implique elle aussi la mobilisation de ressources nouvelles permettant d'opérer concrètement ce virage démocratique. C'est donc une réflexion importante qui devra se faire entre les syndicats, la Fédération et la Centrale pour voir quels moyens nous devons nous donner pour supporter les militantes et les militants dans l'apprentissage de leurs nouveaux rôles et le développement de nouvelles compétences.

### *Un syndicat local fort*

La vie syndicale et la démocratie syndicale ne peuvent se contenter et se permettre d'être routinières. La bureaucratisation, la technocratisation et la judiciarisation de l'action syndicale peuvent rapidement les vider de leur

---

86 Ibid. p.573. Dans le cas d'un syndicat d'employés de soutien d'une commission scolaire en Saskatchewan, c'est le contraire qui se produit. Les revendications syndicales en matière d'équité salariale créent des tensions telles qu'elles provoquent une scission qui mène à la création de deux unités d'accréditation, l'une regroupant les secrétaires et les aide-enseignantes, pour la plupart des femmes, et l'autre, les employés d'entretien, pour la plupart des hommes.

87 Commission de préparation du Congrès d'orientation : « Un mouvement avec son temps », novembre 2006, p. 18 et 19.

essence, c'est-à-dire empêcher les membres d'agir ensemble comme collectif de travail pour régler leurs problèmes<sup>88</sup>. Le syndicalisme, c'est une façon de vivre ensemble dans un milieu de travail. Il faut donc travailler à bâtir une vie syndicale faite de présence aux membres, d'écoute, de considération et de transparence. Il faut que les syndicats locaux soient en mesure de construire et de consolider ce que Lévesque et Murray appellent la « *légitimité de la représentation collective au quotidien* ». Bien sûr, les syndicats locaux agissent en ce sens en développant des outils de communication et en tenant régulièrement des assemblées générales. Nous devons cependant constater que dans plusieurs cas, cela semble insuffisant. Plusieurs membres ne s'identifient guère à leur syndicat et participent peu aux assemblées générales. Tout cela empêche une véritable démocratie syndicale de se développer et par conséquent nuit à l'établissement d'une cohésion interne entre les membres du syndicat. Il faut donc trouver des solutions à ces dysfonctionnements.

### *Une vie syndicale animée? Une structure de délégués forte!*

**« La démocratie syndicale ne se satisfait pas d'élire une équipe dirigeante. Elle se soucie de développer une structure militante qui garantira la communication avec la base et contribuera véritablement au gouvernement du collectif ».** Pour avoir une vie syndicale animée, il faut qu'il y ait du monde pour faire le travail. Il faut donc être capable de mobiliser un bon nombre de militantes et militants. Or par les temps qui courent, il faut l'avouer, les militantes et les militants ne se bousculant pas aux portes, il faut créer les conditions pour stimuler et organiser cette participation. Une des clés de voûte pour structurer et provoquer l'engagement de nouveaux militants, c'est la création d'une structure de déléguées et délégués.

La structure de déléguées et délégués doit toujours correspondre à la manière dont le travail est organisé dans l'établissement. Elle doit s'organiser autour du regroupement naturel des travailleuses et travailleurs. Dans un cégep, en ce qui concerne les enseignantes et les enseignants, le travail est organisé sur une base départementale, et nous savons que celui-ci est leur premier lieu d'appartenance.

Partant de là, pouvons-nous envisager la création d'une instance intermédiaire dont la base serait le département et où tous ses membres éliraient un des leurs, pour siéger à un conseil syndical formé des déléguées et délégués de tous les départements du collège?

La mission première des déléguées et délégués est d'animer la vie collective au niveau de l'établissement et de véhiculer les points de vue des membres qu'ils représentent. Cette structure militante devra d'abord transmettre l'information si possible de vive voix. Les membres, on l'a vu, tiennent la parole en haute estime et le « papier » ne leur semble ni le seul ni le meilleur moyen de communication. Il ne s'agit évidemment pas de renoncer à la communication écrite, mais il faudra veiller à ce qu'elle soit plus efficace<sup>89</sup>.

Les déléguées et délégués auront à délibérer au niveau du syndicat et seront responsables non seulement de transmettre les orientations retenues, mais aussi de les défendre. Dans cette conception de la démocratie syndicale, les déléguées et délégués sont le pilier de l'organisation.

À l'expérience, nous savons que dans chaque département il y a des membres qui sont ou qui ont été militants à un moment ou l'autre de l'histoire du syndicat. C'est donc un lieu où la mémoire syndicale et professionnelle est généralement incarnée par une ou plusieurs personnes, et où le transfert d'expertise intergénérationnelle pourrait être facilité. La création d'une telle structure intermédiaire pourrait aussi aider le travail de « mentorat » auprès des nouveaux enseignants. Cela contribuerait sûrement à une meilleure intégration de ceux-ci à la vie départementale et à la vie syndicale.

---

88 Ivan Sainsaulieu, Op. cit., p. 699 « La distance de l'entrepreneur-militant, à la base, est celle de l'avocat à son client : mandaté pour défendre le salarié, l' élu ou le militant sont habitués à s'occuper seul de l'intérêt général. Aussi acceptent-ils mal de reconnaître à leurs mandataires le droit et la compétence de décider par eux-mêmes, notamment en période chaude ».

89 Christian Lévesque, Gregor Murray, op.cit., p. 34.

Dans un deuxième temps, nous pourrions aussi penser à créer des postes de personnes déléguées adjointes, pour certains dossiers et certaines opérations. Pensons à des dossiers comme l'évaluation des enseignantes et des enseignants, la formation technique, les devis de formation à la formation générale, etc.

### *La formation syndicale*

Les personnes déléguées ont besoin d'appui, de formation<sup>90</sup> et de reconnaissance. Depuis le dernier congrès, la FEC et les syndicats locaux ont commencé à faire de la formation au niveau local. Il faut systématiser ce type d'intervention. La formation syndicale doit devenir le moyen privilégié pour l'enracinement des dossiers, des orientations du syndicat local, de la Fédération et de la Centrale.

Le contexte du renouvellement des effectifs enseignants, doublé du processus de décentralisation, entraîne un accroissement des problèmes locaux qui auront à être traités de plus en plus par une nouvelle génération de militantes et de militants, moins expérimentés. La question du renouvellement des générations est donc une question majeure<sup>91</sup> qui demande un investissement important en matière d'éducation syndicale.

La mise en place d'un programme d'éducation syndicale permettra aux déléguées et délégués de jouer plus efficacement leur rôle, ce qui augmentera la légitimité du syndicat auprès des membres et, ce faisant, lui permettra d'exercer une plus grande influence sur l'employeur.

### *Des membres qui participent*

Tout ce que nous faisons doit concourir à susciter, à développer progressivement et à entretenir l'engagement du plus grand nombre possible de membres, autrement dit, la volonté de mobiliser les membres doit nous habiter en permanence.

Mais nous savons que ce n'est pas un travail facile. D'un côté, il y a la vie normale de nos membres qui doivent concilier un travail de plus en plus exigeant avec la vie personnelle et la famille, de l'autre, il y a l'individualisme et le consumérisme qui sont nos véritables « bêtes noires » sur le terrain. C'est à ces comportements qu'il faut s'attaquer. Trop souvent nos membres se comportent comme des clients, consommateurs de « services syndicaux » qui n'ont qu'à payer pour recevoir des services ou des produits.<sup>92</sup> Ils se perçoivent à l'extérieur de l'organisation syndicale, ils en parlent à la troisième personne, disant « vous autres du syndicat ». Les membres pensent qu'ils ont des droits et pas d'obligations. Ils ne voient pas que faire partie d'un corps constitutif, c'est accepter de prendre part aux activités dudit corps. Un syndicat vivant, efficace et représentatif est composé de membres qui s'informent, participent aux activités syndicales, expriment leur point de vue, écoutent celui des autres, débattent et respectent les décisions majoritaires, refusent de se laisser diviser par des manœuvres patronales, élisent leurs dirigeants et contribuent au développement de l'équité et de la solidarité. Quant à l'engagement que l'on attend des membres, il va du simple fait de lire les documents qu'on leur envoie, à la prise de responsabilités sur un dossier en particulier ou dans la structure syndicale locale.

Au fond, un membre devrait tout simplement se dire qu'adhérer à son syndicat, c'est accepter une façon de vivre ensemble dans un milieu de travail où l'on privilégie l'approche collective plutôt que l'apathie ou les solutions

---

90 Un rapport stratégique du Australian Council of Trades Unions (ACTU 1999) identifie les programmes d'éducation des délégués comme le facteur clé pour le développement des structures de représentation et la revitalisation du mouvement syndical australien.

91 Ivan Sainsaulieu, op.cit., p. 696.

92 Annexe 1, Faits saillants des discussions d'ateliers au 17<sup>e</sup> Congrès de la FEC.

individuelles. Un syndicat vivant et efficace est composé de membres qui protègent et renforcent le « bien commun » qu'est leur syndicat.

Les syndicats ont été créés pour lutter contre l'arbitraire patronal et pour améliorer les conditions de travail et de vie de leurs membres et de la population en général. Il est évident que l'accomplissement de ce mandat ne peut se faire sans la participation des premiers concernés, les membres. Autrement, le syndicat n'est qu'une coquille vide<sup>93</sup>.

### 2.2.3 La solidarité externe : Des alliances pour un projet syndical large

Quand on parle de la solidarité externe, on réfère à la capacité des syndicats de créer des alliances avec d'autres organisations syndicales et avec la communauté. Cette solidarité se construit par le dialogue, bien sûr, mais aussi par l'échange d'information. Trop souvent, l'action politique syndicale est perçue par « le local », comme relevant du mandat de la Centrale, alors que les syndicats locaux doivent s'occuper des relations de travail<sup>94</sup>. Or, les changements intervenus ces dernières années, la mondialisation en particulier, nous montrent bien toute l'importance que les syndicats doivent accorder aux relations avec différents groupes dans leur communauté locale ou régionale. Bâtir cette solidarité n'est pas que stratégique et à sens unique, elle repose sur des valeurs de réciprocité et de citoyenneté voulant que seule la construction de cette solidarité à la base, dans nos régions, nous permette de construire une société plus égalitaire et plus équitable<sup>95</sup>.

#### *Sur le plan local*

Dans le contexte sociopolitique actuel, l'échange d'informations, d'expertises, d'expériences, de pratiques et de politiques entre les syndicats et, plus largement, au sein du mouvement syndical, représente un enjeu crucial pour le renouveau syndical.

Les pressions pour faire éclater le réseau, la compétition et la concurrence entre les établissements peuvent facilement amener des membres et des syndicats à s'engager dans des alliances compétitives avec la direction. Notre défi dans un tel contexte, c'est d'empêcher que le « nous » devienne l'établissement, incluant les travailleurs et la direction, tandis que « l'autre », désigne les autres établissements, incluant les travailleuses et travailleurs et leur syndicat<sup>96</sup>.

#### *L'intersyndicale locale*

Le premier niveau d'alliance que nous devons privilégier, c'est celui avec les autres syndicats du cégep. La création ou la participation à une structure intersyndicale locale est essentielle pour pouvoir bâtir le rapport de force le plus solide possible par rapport aux directions de collèges qui appliquent bêtement et bureaucratiquement les politiques gouvernementales avec les conséquences que l'on connaît. L'élargissement de cette structure aux étudiantes et aux étudiants quand la conjoncture l'exige est très important.

---

93 Ibid, page 702

94 Ibid, note 45, op.cit., p. 574. L'auteur fait état d'une distanciation grandissante entre les militants de la base et l'appareil bureaucratique, qu'il attribue aux tensions idéologiques entre deux types de syndicalisme : de service ou d'accompagnement et d'engagement social.

95 Larry Haven, Christian Lévesque, Nicolas Roby, « Pistes de renouveau syndical, défis et enjeux », p. 567.

96 Christian Lévesque, Gregor Murray, op. cit. p. 17.

### *La coordination régionale CSQ*

La création de liens avec les autres syndicats CSQ de la région à travers les coordinations régionales qui se mettent en place à la suite du Congrès de la CSQ en 2006 permettra aux syndicats de mieux faire face aux enjeux régionaux<sup>97</sup> qui se posent de plus en plus en matière de formation, d'emploi et d'existence de services publics de qualité en région.

### *La communauté régionale*

La participation aux rencontres des comités régionaux du réseau vigilance, forum de discussion et de mobilisation regroupant les organisations syndicales et différents mouvements sociaux<sup>98</sup> permettra aux syndicats de partager leurs préoccupations avec d'autres intervenants sociaux de la région et de bâtir ainsi leur propre calendrier de réflexion et d'intervention sur des enjeux sociaux et politiques plus larges, comme l'occupation du territoire, le développement économique social et culturel, etc.<sup>99</sup> En participant à ces coalitions, « les militants locaux peuvent apprendre beaucoup des stratégies et des pratiques de ces groupes et cet apprentissage peut mener à des transformations syndicales internes profondes »<sup>100</sup>.

### *Au plan national*

#### *Le travail FEC, FAC et FNEEQ sur la tâche*

Le travail amorcé avec les deux autres fédérations, la Fédération autonome du collégial, la FAC, et la Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec, la FNEEQ, pour la redéfinition de la tâche, est important. Par ailleurs, nous investirons dans ce travail en coalition dans la mesure où nous continuerons à partager avec les deux autres fédérations une même lecture des enjeux, une même vision de la revendication et une même appréciation de la stratégie à définir pour l'atteinte de nos objectifs.

### *La Coalition-cégeps*

Le travail au sein de la Coalition-cégeps<sup>101</sup> est sans contredit un moyen de faire front commun pour s'assurer notamment que les cégeps du Québec reçoivent le financement qui leur est dû. La bataille pour que le gouvernement du Canada rétablisse le financement des institutions d'enseignement supérieur à la hauteur de ce qu'il était avant la création du Transfert social canadien en 1996<sup>102</sup> est loin d'être terminée. Même si Stephen Harper s'est engagé à verser quelques centaines de millions lors du dépôt de son dernier budget, nous sommes loin du

---

97 Ibid, p.18.

98 Le réseau vigilance a été créé en octobre 2003, à l'initiative du regroupement non partisan « D'abord solidaires », pour sonner l'alarme face aux politiques néolibérales du gouvernement Charest. Il regroupe une soixantaine d'organisations.

99 Même s'il ne faut pas sous-estimer les difficultés pour les syndicats de s'engager dans de telles coalitions, Gindin et Panitch (200 : 46) soulignent également le potentiel transformateur des coalitions communautaires. Ces coalitions ne font pas qu'appuyer les syndicats, mais permettent d'élargir le spectre des revendications en abordant des enjeux plus englobants comme la protection de l'environnement, le développement communautaire et la conciliation travail-famille. in *Le pouvoir syndical dans l'économie mondiale : clés de lecture pour un renouveau*, p. 19. Christian Lévesque, Gregor Murray

100 Ibid note 68

101 La coalition collégiale regroupe toutes les fédérations syndicales dont les membres travaillent dans les cégeps, les associations étudiantes et l'association des parents.

102 Le rétablissement du financement de l'enseignement supérieur à la hauteur de ce qu'il était en 1994-1995 est estimé à environ 1 milliard de dollars pour le Québec.

compte. Une deuxième et peut-être une troisième période est à prévoir dans la partie de bras de fer qui nous oppose au gouvernement Harper où éventuellement au Parti libéral sur le financement de l'enseignement supérieur et plus largement sur le déséquilibre fiscal. Notre travail avec la coalition a toujours sa raison d'être.

### *Le Secrétariat intersyndical des services publics, le SISP*

La création du SISP, à l'initiative de la CSQ, lors de la dernière négociation, est sans contredit, l'événement le plus porteur d'espoir pour le renouvellement du syndicalisme à s'être produit ces dernières années. D'ailleurs, le dernier congrès de la CSQ, tenu en juin 2006, a demandé d'explorer, d'ici le congrès de 2009, l'édification d'une nouvelle force syndicale dans les services publics.

Formé au départ de la CSQ, du SFPO et du SPGQ, le SISP s'est enrichi depuis de la FIQ et de l'APTS. Plus de 330 000 membres, travaillant dans les services publics, sont maintenant représentés au SISP<sup>103</sup>. Pour la CSQ, la création du SISP, lors de la dernière ronde de négociations, est étroitement liée à l'objectif de créer une nouvelle force syndicale dans les services publics. L'expérience vécue à ce jour avec les autres organisations est très intéressante et nous pensons qu'il faut travailler dès maintenant à créer des conditions positives **pour faire ensemble la prochaine négociation**. Nous ferions ainsi la preuve que nous sommes capables de cohésion, de respect mutuel, et d'une réelle solidarité de la base au sommet. Ensuite, il nous resterait à nous demander collectivement si nous ne serions pas plus forts réunis au sein d'une même confédération syndicale.

### *Quelques rappels*

Pour prendre la mesure des débats en cours, il faut se rappeler qu'une partie de ces organisations indépendantes (SFPO, SPGQ) est issue de scissions avec la Confédération des syndicats nationaux, la CSN. Pour la majorité, ces départs se sont produits au début des années soixante-dix. À cette époque, ces syndicats étaient même qualifiés de « jaunes » par les trois centrales. Quant à la FIQ, elle fut le fruit de la fusion de plusieurs fédérations d'infirmières au milieu des années quatre-vingt.<sup>104</sup> À la suite des fusions forcées par la loi 30, elle compte maintenant dans ses rangs des milliers d'infirmières auxiliaires, d'inhalothérapeutes et de perfusionnistes.

Au fil des ans, un rapprochement entre ces organisations et les trois centrales s'est développé. Les raisons de ce rapprochement sont multiples. Elles sont surtout reliées à l'évolution de la conjoncture nationale et internationale, et, plus particulièrement, à l'offensive néolibérale au Québec et au Canada. Le contexte d'une mondialisation des marchés et conséquemment, la menace de la marchandisation des services publics ne serait pas étrangères non plus à cette volonté de rapprochement. L'élection d'un gouvernement libéral minoritaire et d'une opposition officielle formée par l'ADQ rendent encore plus urgent le resserrement des forces syndicales membres du SISP.

Plus concrètement, pour la CSQ, le travail conjoint avec la FIQ, le SFPO et le SPGQ qui se fait depuis plusieurs années dans de nombreux domaines explique bien notre capacité à travailler avec ces grandes organisations indépendantes. Notre travail conjoint dans plusieurs négociations<sup>105</sup> du secteur public, le travail militant au sein du Centre international de solidarité ouvrière, le CISO, l'organisation conjointe du Sommet des peuples à Québec en 2001 et la participation aux activités de l'Internationale des services publics, l'ISP, auront certainement contribué à

---

103 Le SISP représentera près de 330 000 membres, ce qui en fera le plus important regroupement syndical représentant des personnes salariées œuvrant essentiellement dans les services publics.

104 Au début des années soixante-dix, plus de quarante mille autres membres, issus du secteur privé, quittèrent la CSN pour former la CSD. Une autre centrale syndicale était née. Considérée comme « jaune » la CSD ne fut reconnue, par les trois autres centrales, qu'à la fin des années quatre-vingt dix.

105 Dans le milieu des années 1980 la CEQ de l'époque a conclu des ententes de services avec le SPGQ et plusieurs fédérations indépendantes dans le secteur de la santé.

notre rapprochement avec les organisations fondatrices du SISP. Plus fondamentalement, c'est parce que la CSQ pense que ces organisations sont porteuses des mêmes valeurs syndicales et sociales que les nôtres, que tout est possible. Pour l'immédiat, les membres du SISP souhaitent axer leurs collaborations sur la prochaine négociation bien sûr, mais également en regard de l'action professionnelle, plus particulièrement sur l'attraction et la rétention de personnel de qualité dans les services publics. Ils souhaitent également travailler ensemble sur le terrain de l'action sociopolitique, plus particulièrement sur la lutte contre la privatisation des services publics, la révision des organismes publics, l'action internationale, l'émergence d'un discours alternatif, la culture et la langue<sup>106</sup>.

Pourrons-nous aller plus loin que la prochaine négociation? Pouvons-nous rêver de la création d'une nouvelle organisation? C'est la volonté politique de chacune des organisations de travailler ensemble à renouveler le syndicalisme au Québec qui permettra de répondre à la question.

---

106 L'avenir du Secrétariat intersyndical des services publics (SISP) : Document de consultation pour la structure intermédiaire des organismes affiliés. CG 07-04-20 / 006, Page 3

## Conclusion

Comme nous avons pu le voir, la question du renouvellement syndical n'est pas nouvelle pour le mouvement syndical. Cela prouve à quel point le défi est de taille. Malgré les moments difficiles que tous les syndicats québécois traversent depuis le début des années quatre-vingt, ils ont la capacité potentielle pour faire face aux enjeux soulevés par la mondialisation et la complexité de plus en plus grande des dynamiques sociales, économiques et politiques engendrées par le projet néolibéral.

Les grandes batailles des années 2000 montrent bien que nos membres et la population du Québec sont encore capables de se mobiliser autour de questions aussi fondamentales que la création d'une zone de libre-échange des Amériques, l'équité salariale, la protection de l'environnement, la guerre en Iraq ou les politiques néolibérales du gouvernement Charest. La solidarité et les valeurs qui ont porté ces luttes démocratiques, écologiques et pacifistes sont le socle sur lequel nous pouvons bâtir notre projet.

Les propositions que nous voterons au cours de ce Congrès devraient être le reflet de notre volonté de lutter contre le fatalisme, le défaitisme et l'individualisme. Ces recommandations devraient viser à concentrer tous nos efforts et à mobiliser toutes nos ressources afin que les membres s'engagent dans l'action syndicale, reprennent confiance en leur organisation et en leur propre capacité de changer le cours des choses. Les orientations que nous adopterons devraient être à l'image de notre volonté de redonner toute sa légitimité et ses lettres de noblesse au syndicalisme. Le renforcement de notre démocratie, de notre cohésion interne et de nos solidarités devrait nous permettre de réaliser ce projet.

Il y a beaucoup d'espoir dans cette vision du renouveau syndical. C'est le même espoir qui nous a habités dans le passé, qui nous a permis de faire des pas de géant au plan syndical et social. Continuons sur cette voie.



## ANNEXE 1

### Faits saillants des discussions d'ateliers du 17<sup>e</sup> Congrès

Lors du dernier congrès portant sur la relève syndicale, plusieurs constats sont ressortis des discussions tenues en préparation du Congrès et dans les ateliers de discussion. En voici l'essentiel<sup>107</sup>.

Quand il est question de savoir si le syndicalisme est adapté à la réalité du nouveau personnel enseignant, voici quelques-unes des réponses des déléguées et délégués :

- Les syndicats sont perçus comme de grosses machines. Il n'est pas facile de se retrouver là-dedans et penser pouvoir en influencer la démarche.
- La précarité est un frein énorme à la participation syndicale.
- Prendre une responsabilité syndicale, voire seulement participer un peu, est vu comme une « job » de spécialiste, le jargon syndical comme un fardeau.
- On dit du syndicalisme qu'il est moins rassembleur, que les membres sont plus individualistes qu'avant et qu'ils voient le syndicat comme une police d'assurance.
- D'autres disent que les syndicats représentent un contre-pouvoir trop puissant, qui protège les incompetents.
- Le syndicalisme serait dépassé, il ne refléterait pas les valeurs des jeunes telles la justice sociale, l'environnement, le commerce équitable, etc.
- Pour d'autres, le syndicalisme est adapté aux « baby-boomers », aux permanents et aux futurs retraités.
- Les « précaires » ne sentent pas l'appui de leur syndicat, celui-ci oeuvrant pour les permanents.
- Les enseignantes et les enseignants les plus démunis ne perçoivent pas leur syndicat comme un instrument de défense.
- Le syndicat n'est pas vraiment sensible à tout ce qui concerne l'enseignement.

À une autre question concernant les pratiques syndicales et le mode de fonctionnement du syndicat au niveau local,<sup>108</sup> les déléguées et délégués répondent ceci :

- Il y a un manque d'information sur les structures syndicales et sur le rôle et les responsabilités des dirigeants et des conseillers syndicaux.
- Les règles de fonctionnement des assemblées générales sont considérées comme étant rigides.
- Nous voulons militer pour une cause, pas pour une organisation.

---

107 Les perceptions des membres évoquées dans le texte sont issues de deux documents de la FEC. Le premier s'intitule, Synthèse des débats du 17<sup>ème</sup> Congrès « Assurer la relève syndicale ». 28 septembre 2004. Ce document n'est pas coté et n'a été l'objet d'aucune décision dans les instances de la FEC.

Le deuxième, Document numéro 1 du Congrès « Assurer la relève syndicale ».

108 On a pu cerner, grâce à l'enquête sur le militantisme syndical faite en 1984, et celle faite en 2006 sur la participation des femmes, certaines entraves à la participation et au militantisme syndical. Rappelons-en certaines:

- la spécialisation, la technocratisation des dossiers et des débats. La faible considération pour les sensibilités ou les convictions profondes qu'il est difficile d'intellectualiser;
- les interventions-confrontations, la joute oratoire, la faible écoute, le débat-formalité, la logique d'affrontement, la pensée binaire : tout ou rien, à prendre ou à laisser;
- l'écart entre le discours et la pratique; le vote allègre et l'engagement léger dans la mise en oeuvre;
- le faible partage du pouvoir et des responsabilités, le leadership autoritaire ou carriériste;
- la conception même de l'engagement et du militantisme : une exigence démesurée rigoureusement incompatible avec la vie privée.

Sur le plan institutionnel, c'est-à-dire les rapports entre la direction et le syndicat, les déléguées et délégués répondent ceci :

- Le climat de confrontation est souvent alimenté par le syndicat. Les vieux militants ont développé un rapport d'opposition.
- Nous voulons tous développer l'institution, il faut rendre possible la collaboration.
- La fragilité du réseau et des programmes exige des efforts concertés.
- Le syndicat n'a pas toujours à jouer le rôle de représentation et d'intermédiaire entre les enseignants et la direction.
- Il ne faudrait pas confondre la défense d'une convention collective et le développement d'une institution.

À la question, « Que devrait-on modifier selon vous? », les déléguées et délégués suggèrent les éléments suivants :

- Le syndicat devrait travailler sur du long terme; il devrait préparer l'avenir en défendant les conditions de vie et de travail des futures générations. La défense des précaires et la valorisation de l'enseignement devraient être au cœur des fonctions assumées par le syndicat.
- Le syndicat doit contribuer au développement d'un sentiment d'appartenance chez ses membres. Cela aura des effets sur la vie syndicale.
- Le syndicat doit multiplier les occasions pour rassembler (en toute convivialité) tout le monde et ainsi contrer la division entre les membres (militants et non-militants, précaires et permanents, jeunes et vieux, formation générale et technique, formation continue et enseignement régulier).
- Le syndicat doit organiser des activités sociales, juste pour permettre aux membres de se rencontrer sans ordre du jour précis.
- Le syndicat doit organiser des assemblées sous forme de forums de discussion, tables rondes, ateliers, etc. sur des thèmes plus vastes comme des enjeux de société, etc.
- Le syndicat doit centrer les débats sur les enjeux locaux.
- Le syndicat doit développer des liens plus étroits avec les autres corps professionnels syndiqués.
- Intégrer à l'exécutif local un jeune ou un nouveau membre (avec dégrèvement).
- Proposer aux nouveaux un engagement progressif.
- Apporter du support professionnel. Par exemple, organiser des ateliers sur la gestion de classe. Organiser des sessions de travail avec des enseignants expérimentés.
- Rencontrer les nouveaux pour faire une initiation à la vie syndicale locale. (Structure locale, services, structures nationales, dossiers en cours, etc.). Une rencontre sous le signe de la convivialité en la présence d'autres nouveaux membres est à conseiller. Nous pourrions dire aux nouveaux membres, « Ton syndicat peut-être utile, voici ce que nous te proposons pour favoriser ton intégration dans les prochaines semaines ».
- Organiser des sessions de formation syndicale au niveau local.

En ce qui a trait à la défense et à la négociation des conditions de travail, les déléguées et délégués avancent les pistes suivantes :

- En ce qui concerne la convention collective, le syndicat local devrait offrir une courte formation aux nouveaux enseignants.
- Pour l'élaboration des priorités de négociation, il faudrait informer les membres sur le fonctionnement de ce lourd appareil syndical et gouvernemental.
- Les priorités de la négociation devraient être la tâche, le temps partiel, la formation continue et la conciliation travail-famille.
- Dans le secteur public, c'est la sympathie du public qui pourrait être notre meilleur atout en négociation. Il faut donc améliorer la perception qu'ont les gens des professeurs de cégep. Il faut qu'ils perçoivent que ce que nous voulons, c'est avoir les moyens de donner un meilleur enseignement.

## Annexe 2

### Propositions CSQ de Loi-cadre en matière d'articulation travail-famille

Cette politique contiendrait :

- ▶ les principes directeurs de la loi;
- ▶ un modèle de démarche d'implantation pour les milieux;
- ▶ les modalités d'information et de sensibilisation des entreprises à l'articulation travail-famille;
- ▶ l'introduction de politiques publiques appropriées, notamment eu égard :
  - aux normes du travail :
    - aménagement du temps de travail (durée de la journée et de la semaine de travail, vacances annuelles, encadrement plus restrictif des heures supplémentaires);
    - absences pour responsabilités parentales et avantages sociaux reliés à ces absences;
  - à l'instauration du régime d'assurance parentale;
  - aux heures d'ouverture des commerces et des services;
  - au développement de services éducatifs et de garde à la petite enfance y inclus en milieu scolaire;
- ▶ l'engagement gouvernemental d'allouer les ressources nécessaires (humaines, techniques et financières) afin d'aider les milieux de travail à développer des mesures appropriées;
- ▶ les mécanismes d'évaluation de la loi et un échéancier de réalisation des objectifs fixés.



## Annexe 3

### Les organisations syndicales membres du SISP

- La Centrale des syndicats du Québec (CSQ) représente 180 000 membres, dont près de 125 000 proviennent du réseau de l'éducation et de la santé et des services sociaux.
- Le Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) représente 19 000 membres de la fonction publique, des sociétés d'État, des réseaux de l'éducation et de la santé du Québec.
- Le Syndicat de la fonction publique du Québec (SFPO) représente 43 000 membres, dont 40 000 œuvrent comme fonctionnaires dans la fonction publique québécoise.
- La Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ) représente 54 000 membres dans le réseau de la santé et des services sociaux.
- L'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) représente 23 000 membres répartis dans 150 établissements de santé et de services sociaux du Québec, soit une centaine de titres d'emplois différents.