



BILAN DE LA NÉGOCIATION 2009-2010

RÉSULTATS DE LA CONSULTATION
EFFECTUÉE AUPRÈS DU PERSONNEL ENSEIGNANT
DU COLLÈGE LIONEL-GROULX (HIVER 2011)

Produit par Étienne GENDRON
à la demande de l'exécutif du SECLG.

6 juin 2011

Tables des matières

<u>1.Préambule</u>	p.1
<u>2.Considérations méthodologiques</u>	p.2
<u>3.Données qualitatives</u>	p.3
3.1 Conseil syndical du 2 février 2011.....	p.3
3.2 Commentaires transmis via le sondage.....	p.4
<u>4.Données quantitatives</u>	p.5
4.1 <i>Négociations</i>	
4.1.1 Résultats.....	p.5
4.1.2 Recommandations.....	p.7
4.1 <i>Communications</i>	
4.1.1 Résultats.....	p.8
4.1.2 Recommandations.....	p.10
4.1 <i>Mobilisation</i>	
4.1.1 Résultats.....	p.11
4.1.2 Recommandations.....	p.15
4.1 <i>Vie syndicale</i>	
4.1.1 Résultats.....	p.16
4.1.2 Recommandations.....	p.18
<u>5.Conclusion</u>	p.19

1-Préambule

La dernière négociation en vue de la signature d'une nouvelle convention collective s'est faite dans un climat particulier. Sur le plan national, la partie syndicale espérait pouvoir obtenir une convention négociée dans les délais prescrits, c'est-à-dire d'ici le 31 mars 2010. Cet espoir fait évidemment suite au décret (c'est-à-dire la loi 43) qui avait imposé aux enseignants et aux employés des secteurs publics et parapublics leurs conditions de travail et retiré leur droit d'appliquer des moyens de pression efficaces. Malgré cette position peu enviable, la formation d'un front commun regroupant les grandes centrales syndicales (CSN, FTQ, SISF) pouvait laisser croire que cette fois-ci, la partie patronale ne pourrait pas simplement procéder à un nouveau décret devant une telle manifestation d'unité. Les demandes, orientées vers le rattrapage salarial et l'injection de plus d'ETC (enseignants temps complet) dans le réseau, se sont articulées autour d'un discours associant lutte syndicale et préservation de la qualité des services publics.

Sur le plan local, cette négociation était la première entreprise sous la bannière de la FNEEQ/CSN depuis la désaffiliation de la FAC en 2008. La négociation de 2005 avait soulevé chez certains membres du SEECLG plusieurs insatisfactions, non seulement sur le plan des gains effectués, mais également sur la stratégie et le déroulement du processus. Ce furent d'ailleurs partiellement ces insatisfactions qui motivèrent le retour à la FNEEQ. Même si la désaffiliation et l'adhésion à la FNEEQ/CSN furent majoritairement appuyées par les membres, il subsistait chez plusieurs un attachement pour la FAC et des craintes par rapport au poids relatif des enseignants de niveau collégial au sein d'une centrale syndicale représentant plusieurs corps d'emploi. Pour d'autres, le changement de fédération a suscité des espérances puisqu'il était pressenti que la FNEEQ offrirait un meilleur rapport de force ainsi que plus d'outils pour défendre les membres et mobiliser la base. Le SEECLG a donc traversé cette négociation en période de transition.

L'issue de cette négociation semble avoir déçu plusieurs de nos membres, surtout sur le plan salarial. Cependant, cette insatisfaction quant aux ententes obtenues cohabite avec une certaine réticence lorsqu'il est question de faire la grève pour faire entendre nos revendications. Parallèlement, les activités de mobilisation locales n'ont pas obtenu le succès escompté par le comité organisateur, et à cet égard il paraît impératif d'amorcer immédiatement une réflexion sur les stratégies et tactiques à adopter lors de la prochaine négociation. C'est donc pour ces raisons que le comité exécutif du SEECLG a mandaté l'un de ses membres afin de produire un bilan de la dernière négociation, avec un accent particulier sur la mobilisation. Considérant la multitude de facteurs pouvant influencer cette question, il fut résolu de procéder à une consultation des membres par le biais d'un sondage sur l'issue de la négociation, mais aussi sur les communications et la vie syndicale. Le présent rapport constitue donc une analyse de ces résultats et de consultations parallèles, accompagnée d'une série de recommandations pour affronter les défis à venir

2-Considérations méthodologiques

L'outil principal de cette consultation fut un questionnaire composé de 25 affirmations sur lesquelles les répondants pouvaient se prononcer à l'aide d'une échelle allant de 1 (totalement en désaccord) à 6 (totalement en accord). Ceux-ci fournissaient au préalable une série de renseignements tels que l'âge, le statut, le sexe et le nombre d'années de service afin de faciliter le croisement des données. Les affirmations étaient réparties en quatre thèmes (négociation, communication, mobilisation, vie syndicale). À l'occasion, le répondant pouvait préciser ses réponses à l'aide de sous-sections offrant plusieurs options à cocher. Enfin, le questionnaire comprenait une feuille vierge permettant aux répondants de partager leurs opinions de façon plus ouverte.

Afin d'offrir à tous les membres la chance de se prononcer et d'assurer la transparence du processus, il fut décidé de ne pas sélectionner d'échantillon au préalable et de distribuer le questionnaire à tous les enseignants. Pour cette raison, il faut donc interpréter les résultats de cette consultation avec retenue, puisque ceux-ci reflètent le point de vue d'enseignants impliqués dans la vie syndicale, intéressés par les questions syndicales, ou désirant transmettre une opinion spécifique sur les affaires syndicales. On ne peut donc étendre les résultats à l'ensemble des membres du SEELG ou affirmer que les positions exprimées sont celles des enseignants dans leur ensemble.

Au total, 69 questionnaires furent remplis sur 430 environ, ce qui assure une représentativité suffisante, tout en gardant à l'esprit les contraintes méthodologiques relevées précédemment. Les résultats furent compilés par sexe, âge, statut et années de service afin de pousser plus loin l'interprétation des données. Lors des compilations plus pointues, certaines catégories d'âge, de statut et d'années de service ne furent pas considérées à posteriori si le nombre de répondants était trop faible. Elles furent cependant conservées dans le calcul global des résultats.

Afin de compléter le portrait offert par la consultation, un conseil syndical fut organisé le 2 février 2011 afin de permettre aux délégués de partager leurs points de vue sur la négociation. Une synthèse de ces commentaires seront eux-aussi inclus dans le présent rapport.

Le questionnaire, les informations sur les répondants et les résultats de la consultation sont fournis en annexe.

3-Interprétation des résultats qualitatifs

3.1 Conseil syndical du 2 février 2011

L'échange a démarré sous le signe de la déception, puisqu'il fut d'abord question des attentes et des résultats de la négociation. Les deux éléments dominants de ce côté ont été les espoirs déçus générés par le front commun (en particulier par la grande marche du 20 mars), ainsi que le sentiment d'être confrontés à une opinion publique peu solidaire de la cause enseignante. L'ambition des demandes a également été remise en question. En demander trop ne contribue-t-il pas à décevoir la base ? En fait, la crainte des délégués était justement d'être incapables de remobiliser la base devant l'échec que représentent les ententes signées.

Il a été aussi question de l'appartenance à la FNEEQ/CSN. En général, les délégués ne faisaient pas porter au SEECLG l'odieux de l'entente qui fut conclue (on juge d'ailleurs qu'il a fait tout ce qu'il a pu). Certains sentaient plutôt qu'ils avaient été abandonnés par la FNEEQ/CSN. Ils faisaient particulièrement référence au sentiment de n'être qu'un petit joueur dans un grand ensemble, et d'être associés à d'autres corps professionnels (les «fonctionnaires») qui n'ont pas bonne presse dans l'opinion publique.

Sur le sujet de la mobilisation, la plupart des délégués considéraient que tout avait été fait pour assurer le plus de visibilité possible aux activités de mobilisation. Plusieurs ont souligné l'apport du foulard vert FNEEQ et se sont sentis mobilisés par les activités prévues, mais certaines critiques ont été formulées. Il a été question de la surabondance de documentation et de l'aspect un peu trop ludique ou puéril de certains moyens de mobilisation. Les délégués ont aussi fait part d'un manque de mobilisation et d'intérêt chez leurs collègues, qui évoquaient souvent des déceptions passées ou des contraintes personnelles (vie familiale) pour expliquer leur refus de s'impliquer. Quant à la grève, c'est surtout l'aspect financier qui semble faire hésiter les membres, et même certains délégués.

En somme, on ressent surtout un découragement par rapport à la démobilisation, et une grande déception face à la négociation. Parmi les facteurs à la racine de ce découragement, on retrouve un manque d'opportunités de se rassembler hors du cadre restreint des disciplines, l'absentéisme aux assemblées et aux conseils syndicaux, et le sentiment de porter en tant que délégués la responsabilité exclusive d'avoir à s'impliquer.

3.2 Commentaires transmis via le sondage

Au total, 18 répondants se sont prévalus de leur droit de communiquer de façon plus personnelle leur point de vue. De ces 18 commentaires, 12 sont résolument négatifs, 2 résolument positifs et 4 plutôt neutres. Le contenu de ces commentaires est donc encore moins représentatif de l'ensemble des membres que les données quantitatives.

À propos de la négociation, de nombreuses frustrations furent exprimées. Les aspects qui ressortent le plus des commentaires négatifs sont l'insatisfaction sur le plan salarial, l'impression de s'appauvrir constamment et surtout, une condamnation virulente de la FNEEQ/CSN. Le front commun est identifié par quelques participants comme partiellement (si ce n'est pas totalement) responsable des faibles gains obtenus. On déplorait surtout le manque de marge de manœuvre, l'impression d'avoir été négligés au profit d'autres corps d'emploi et le caractère «soviétique» de l'organisation des centrales. La désaffiliation fut d'ailleurs explicitement mentionnée une fois.

D'autres commentaires touchaient plus la vie syndicale en général. Quelques commentaires laissaient entendre que le syndicat est noyauté, qu'il est le refuge de professeurs assis sur leur sécurité d'emploi, que les assemblées sont toujours fréquentées par les mêmes personnes et que les discussions sont souvent hermétiques. On retrouve plusieurs références aux cotisations syndicales, qu'on remet en question et qu'on considère parfois comme un facteur expliquant la baisse du montant sur le chèque de paie. D'autres parlaient plutôt du fait qu'ils étaient débordés, de leurs contraintes familiales, ou simplement de leur absence d'intérêt pour les questions syndicales.

Les commentaires fournissaient également des conseils pour les prochaines négociations sur une base plus constructive. Un commentaire conseillait de mettre plus d'accent sur les «clientèles émergentes» et de les faire reconnaître dans le calcul de la charge individuelle. D'autres étaient critiques envers le front commun, mais moins acerbes et considéraient simplement que ce n'était pas le meilleur espace pour faire valoir nos revendications. Il y a eu quelques références aux moyens de pression et à la grève. Certains jugeaient qu'il aurait fallu aller jusqu'au bout, et d'autres estimaient qu'une grève aurait été coûteuse et peu efficace. Au moins deux commentaires ont mentionné la nécessité de se doter d'un fonds de grève en prévision de la prochaine négociation.

En ce qui touche les commentaires positifs, ils visaient à féliciter l'exécutif et à lui communiquer combien son travail était apprécié (même si l'un des répondants a qualifié ce travail d'«ingrat»). Malgré tout, il demeure que la plupart des répondants ont utilisé la section de commentaires comme un outil critique, et qu'une partie de ces commentaires confirme que certaines blessures liées à la désaffiliation sont encore présentes.

4-Interprétation des résultats quantitatifs

4.1 Négociations

4.1.1 Résultats

Les membres étaient nettement pessimistes dès le début des dernières négociations, avec 68.1 % des répondants se présentant comme plutôt pessimistes, pessimistes ou très pessimistes. De ces 68.1 %, 20.3 % (environ 1 répondant sur 5) étaient très pessimistes. Même parmi les optimistes (10.1 %), seuls 2.9 % se disaient très optimistes. On peut donc présumer que le Front commun n'a pas vraiment réussi à dissiper le sentiment que cette négociation allait être, à l'image des autres, décevante pour les membres. Les ententes obtenues ont d'ailleurs accentué cette impression chez les répondants. En effet, le pourcentage d'enseignants pessimistes quant à la prochaine négociation a grimpé de 68.1% à 78.2 %. Il y a donc beaucoup de travail à faire afin de mobiliser la base.

En règle générale, les membres du personnel les plus âgés et avec le plus d'années de service sont les plus pessimistes, alors que les moins âgés et les moins anciens, sans être optimistes, sont plus ambivalents. D'ailleurs, le nombre de répondants préférant ne pas se prononcer sur cette question baisse avec les années de service et l'âge. Par contre, peu importe les catégories, le mouvement est le même : les résultats de la négociation ont passablement démotivé les membres.

À ce sujet, un nombre assez important de répondants était pourtant en accord avec les demandes formulées par la partie syndicale, soit 72.4 % des répondants. Toutefois, il convient de nuancer ce chiffre, puisque de ce pourcentage, seuls 7.2 % appuient fortement ces demandes. De plus, 17.3 % des participants (soit 1 sur 6 environ) ne partageaient pas cette position, et 10.1 % ne se considéraient pas en mesure de se prononcer. En somme : 1 répondant sur 4 était soit en désaccord, soit incapable de formuler son point de vue, ce qui n'est pas négligeable. L'appui aux demandes était donc prudent, et n'était pas unanime.

Comme dans le cas précédent, des différences sont observables entre permanents et temps partiel, et entre membres du personnel plus âgés et plus jeunes. En général, les répondants permanents, plus anciens et plus âgés appuient les demandes en plus grand nombre, alors que les temps partiel et les membres du personnel plus jeunes sont plus ambivalents. À titre d'exemple alors que 6.3 % des permanents ont renoncé à répondre (N/A), 25 % des temps partiel ont fait le même choix. Le même schéma se reproduit avec les années de service (21.1 % pour ceux ayant 3 à 5 ans d'années de service contre 0% pour ceux en ayant cumulé 20 et plus) et l'âge (13.6 % pour les 30 à 39 ans, 6.7 % pour les 40 à 49 ans, 0 % pour les 50 ans et plus). Il y a donc visiblement un travail de pédagogie syndicale à effectuer.

Cet appui significatif aux demandes explique potentiellement la déception des répondants envers les ententes obtenues, et donc le pessimisme qui en a résulté. L'issue des négociations à la table centrale a déçu 65.2 % des participants, soit 2 personnes sur 3. Quant à l'entente à la table sectorielle, elle semble avoir été un peu moins mal reçue avec 55 % des répondants se disant insatisfaits. Dans les deux cas, même ceux qui sont en accord (26.1 % pour le central, 36.2 % pour le sectoriel) avec les ententes ne le sont pas très fortement (1.4 % fortement d'accord pour la table centrale, 4.3 % pour la table sectorielle), et la plupart se montrent d'ailleurs plus résignés qu'enthousiastes (la majorité des gens en accord ne sont que plutôt d'accord). 8.7 % des répondants ont préféré ne pas se prononcer dans les deux cas. Ces résultats reflètent le résultat des votes qui furent effectués en assemblée générale, et l'insatisfaction manifeste des membres par rapport aux offres salariales.

Que ce soit en raison d'une plus grande expérience sur le plan des négociations syndicales ou simplement le souvenir de gains plus importants dans le passé, l'insatisfaction croît avec l'ancienneté et l'âge en ce qui touche la table centrale. Alors que les enseignants ayant de 30 à 39 sont insatisfaits de l'entente dans une proportion de 54.5 % (soit en deçà de la moyenne), leurs collègues plus âgés sont moins conciliants : 79.2 % du personnel ayant plus de 50 ans sont en désaccord avec l'affirmation. Par contre, le portrait est plus nuancé quant à la table sectorielle. En général, ce sont les répondants plus âgés (50 ans et plus) qui semblent les plus ambivalents (66.6 % étaient soit plutôt en désaccord ou plutôt d'accord, en proportion égale [33.3 %]), alors que leurs collègues moins âgés sont plus catégoriques, en particulier les participants de 40 à 49 ans. (60 % en désaccord ou fortement en désaccord, seulement 20 % plutôt en désaccord/accord). Les différences de tendance entre les ententes peuvent s'expliquer de différentes façons, notamment par des réalités distinctes sur le plan salarial (les jeunes répondants voient les faibles gains salariaux atténués par les gains d'échelons).

Mais qu'en est-il de la représentation syndicale sur le plan local ? Une majorité des participants juge que l'exécutif du SEELG a consulté adéquatement l'assemblée sur les positions à transmettre, soit 75.4 %. De ce pourcentage, 30.4 % sont fortement en accord avec l'affirmation. Il serait donc tentant de conclure que les répondants n'attribuent pas les échecs de la négociation à leurs représentants locaux. Ceci dit, il subsiste des zones d'ombre importantes. Bien que les insatisfaits ne représentent que 13 %, il faut additionner à ce nombre 11.6 % de participants peu en mesure de répondre (N/A). Donc, comme dans le cas des demandes syndicales, environ 1 répondant sur 4 est soit en désaccord, soit incapable de se prononcer. Ajoutons à cela que sur les 75.4 % en accord, 20.3 % ne sont que plutôt d'accord.

Comme ce fut le cas précédemment, des tendances marquées sont observables quant au statut, aux années de service et à l'âge. Les permanents, les participants plus âgés et ceux ayant plus d'années de service à leur actif appuient en général beaucoup plus fortement l'action de l'exécutif durant la négociation que leurs collègues à temps partiel, plus jeunes et moins anciens. Cependant, on remarque une baisse de cet appui et une hausse de l'insatisfaction dans

les catégories médianes, c'est-à-dire les répondants ayant de 11 à 20 années de service, et ceux âgés de 40 à 49 ans. Seuls des participants ayant cumulé de 11 à 20 années de service se considèrent fortement en désaccord avec l'affirmation dans une proportion de 9.5 % sur un total de 19.1 % globalement insatisfaits dans cette catégorie. Ce mouvement est encore plus marqué si on observe l'âge : 33.3 % des répondants âgés de 40 à 49 ans sont en désaccord avec l'affirmation dont 13.3 % fortement en désaccord, alors que chez les autres catégories d'âge (30-39 ans, 50 ans et plus), le pourcentage ne dépasse pas 10 % au total.

Ce genre de creux se manifeste aussi dans plusieurs autres des résultats à venir pour les mêmes catégories d'âge et d'années de service. Est-ce lié à un certain ressentiment par rapport à la désaffiliation, à des conflits trouvant leurs racines localement, à des réalités générationnelles ou tout simplement aux limites de l'échantillon disponible ? À cet égard, on ne peut offrir que des hypothèses, sans plus.

Ainsi, il ressort de cette consultation une déception de nos membres quant aux ententes conclues et un pessimisme assez marqué qui s'est accentué au terme de la négociation. Malgré tout, il semble que les demandes syndicales et l'action locale de l'exécutif du SEELG ne soient pas directement en cause. Il faut néanmoins garder à l'esprit qu'une part significative des répondants se sont montrés mécontents à cet égard ou tout simplement indifférents.

4.1.2 Recommandations

- Mettre l'accent sur la pédagogie syndicale, en particulier auprès du personnel non-permanent, plus jeune, et moins ancien. Cette pédagogie devrait toucher le processus de négociations, les instances syndicales (en particulier les relations entre les paliers locaux, fédéraux et centraux) et l'historique des négociations passées afin de réduire l'ambivalence et l'incertitude des membres quant aux demandes syndicales et aux attentes à entretenir.
- Mettre en place un comité de mobilisation permanent, ou du moins faire de la mobilisation un dossier récurrent même hors des périodes de négociation afin de lutter immédiatement contre le pessimisme ambiant.
- Recommander des demandes plus modestes ayant de meilleures chances d'être entendues afin d'éviter une trop grande disparité entre les gains espérés et les résultats obtenus. Ces recommandations devraient s'effectuer autant auprès des membres sur une base locale que dans les instances fédérales.

4.2 Communications

4.2.1 Résultats

Une vaste majorité des participants estime que le SEECLG et son comité de mobilisation ont renseigné adéquatement leurs membres sur le déroulement des négociations et la tenue des activités de mobilisation. 81.2 % des répondants considèrent que le SEECLG leur a fourni une documentation suffisante. Du côté de la publicisation des activités de mobilisation, les chiffres sont encore plus éloquentes : 88.4 % se sont prononcés en accord à divers degrés, dont 43.5 % fortement en accord. Il faut cependant prendre garde car le phénomène de désirabilité sociale a pu pousser les répondants à se dire informés afin de ne pas sembler ignorants des grands enjeux ou de ne pas invalider la crédibilité de leurs réponses aux autres questions.

Les participants plus âgés, plus anciens et permanents sont plus fortement d'accord avec l'affirmation, alors que leurs homologues moins âgés, moins anciens et à temps partiel sont plus ambivalents. Toutefois, on observe un creux dans les catégories médianes, encore une fois chez les répondants ayant de 11 à 20 années de service et âgés de 40 à 49 ans. Alors qu'en moyenne 14.4 % de tous les répondants sont en désaccord avec l'affirmation touchant la documentation, les participants appartenant aux catégories précédemment nommées le sont dans des proportions beaucoup plus élevées, soit 19.1 % et 33.4 % respectivement. Ils sont également les seuls à se dire totalement en désaccord avec l'affirmation. On peut observer le même phénomène quant à la promotion des activités de mobilisation, mais de façon un peu moins marquée. D'autre part, le nombre de participants ayant répondu N/A tend généralement à diminuer avec les années de service et l'âge. Ceci confirme le besoin d'un accent renouvelé sur la pédagogie syndicale.

Malgré l'abondance de documentation, moins de répondants étaient prêts à se dire informés sur les enjeux et le déroulement de la dernière négociation. Au total, 69.6 % se considéraient plutôt renseignés, renseignés ou très renseignés. De ce nombre, la plupart ne se considéraient que plutôt renseignés (31.9 %), et seulement 10.1 % affirmaient être très renseignés. Ceci implique tout de même que 30.4 % des participants vivaient la réalité inverse. 17.4 % d'entre eux disent ne pas s'être renseignés du tout sur la négociation, soit pratiquement un répondant sur 6, et 1.4 % ne se sont pas prononcés (N/A).

Cette fois-ci, on perçoit un mouvement croissant net en fonction de l'âge et des années de service, et un nombre plus important de permanents documentés que de temps partiel. En fait, les répondants moins anciens (3 à 5 années de service) et plus jeunes (30 à 39 ans) sont même majoritairement en désaccord avec l'affirmation dans une proportion de 52.7 % et 54.5 % respectivement. Ce portrait contraste avec les participants plus anciens (20 années de service et plus) et âgés (50 ans et plus), qui eux sont renseignés à 90.9 % et à 95.8 %. Il serait donc possible d'affirmer que certaines des positions plus ambivalentes énoncées quant à la négociation par les

répondants moins aguerris et expérimentés sont partiellement le fruit d'un manque de documentation, voire d'intérêt (ou les deux).

En se penchant sur les habitudes locales en termes de communication, on perçoit des tendances similaires. En apparence, le journal syndical (La Réplique/le Portevoix) est encore largement consulté, du moins par les répondants. 69.6 % de ces derniers lisent occasionnellement (11.6 %), souvent (20.3 %) ou régulièrement (37.7 %) le journal syndical, soit 2 répondants sur 3. Encore une fois, des nuances s'imposent. 28.9 % des répondants lisent peu (15.9), presque pas (7.2 %) ou ne lisent pas du tout (5.8 %) le journal syndical local, ce qui est loin d'être négligeable. De plus, si l'on additionne ensemble les participants qui lisent peu ou occasionnellement la Réplique / le Portevoix, on obtient tout de même 27.5 %. Donc, 1 répondant sur 4 ne lit le journal syndical que sur une base occasionnelle. Comme dans le cas précédent, la fréquence de consultation du journal syndical local augmente avec l'âge et les années de service, et est plus élevée chez les permanents que chez les temps partiel.

Toutes ces informations soulèvent la question des moyens à préconiser afin de rejoindre les membres. À cet égard, les participants devaient choisir deux moyens de communication à prioriser parmi six méthodes (téléphone, délégués syndicaux, courriel, courrier interne, assemblées syndicales, publications syndicales). De ces six méthodes, les grandes gagnantes sont les publications syndicales avec 23.9 % des mentions. Il semble donc que malgré une consultation occasionnelle, le journal syndical local reste le moyen principal d'informer les membres. Il est suivi du courriel (19.4 %) et des assemblées syndicales (18.7 %). À ce titre, il faut considérer les limites de l'échantillon. En effet, les réunions syndicales rassemblent rarement plus de 60 personnes et n'atteignent pas toujours le quorum. Les grands perdants sont le courrier interne (14.9 %), les délégués syndicaux (13.4 %) et le téléphone (9.7 %).

Peut-être les répondants sont-ils plus réticents à être contactés par des moyens qui entrent dans leur sphère personnelle et les contraignent à réagir immédiatement (appel téléphonique, délégués syndicaux) ? Peut-être préfèrent-ils des méthodes qui leur laissent le loisir de réagir ou non, au moment qui leur convient (courriel, journal syndical) ? En tous les cas, les délégués syndicaux ne sont plus la principale courroie de transmission entre l'exécutif / l'assemblée et les membres. De même, outre le téléphone qui ne fut mentionné que dans 9.7 % des cas, aucune des six méthodes n'a récolté plus de 25 % des mentions. Le paysage des communications est donc tributaire de la multiplicité des habitudes et des moyens disponibles.

En somme, malgré une documentation qui fut jugée plus qu'adéquate par une majorité importante des répondants, ces derniers ne la mettent pas nécessairement à profit, en particulier les plus jeunes, les moins anciens et les non-permanents. De même, le journal syndical est encore beaucoup consulté, mais pas par tous, et pas nécessairement sur une base régulière. Enfin, il semble qu'aucun moyen de communication ne se démarque très fortement. Il faut donc cultiver une approche qui favorise la plus grande diversité possible des méthodes de

communication, tout en réévaluant le rôle de certaines d'entre elles. À ce titre, la récente procédure de communication élaborée par l'exécutif du SEECLG est un pas dans la bonne direction.

4.2.2 Recommandations

- Miser moins sur l'abondance de la documentation et plus sur l'accessibilité du contenu et la concision des informations. Bien que la FNEEQ / CSN fournisse beaucoup de documentation, il serait utile qu'un éventuel comité de mobilisation délègue à un de ces membres la tâche de préparer et de diffuser sur une base régulière une synthèse du contenu de cette documentation plutôt que de se limiter à la transmettre telle quelle.
- Multiplier les méthodes de distribution du Portavoix et faire la promotion de la version électronique disponible en PDF sur le site officiel du SEECLG. Orienter une partie du contenu vers le personnel plus précaire et plus jeune, peut-être en réservant systématiquement une chronique ou une section à cet effet.
- Réévaluer le rôle des délégués syndicaux quant à la communication des renseignements et des décisions. Une consultation sur le sujet en conseil syndical et un débat en assemblée générale pourraient constituer de bons points de départ. Une définition plus claire du rôle des délégués serait également souhaitable, et devrait être transmise aux coordonnateurs afin de pouvoir mieux guider les départements lorsqu'ils feront en assemblée le choix de leurs délégués.

4.3 Mobilisation

4.3.1 Résultats

Même si la majorité des répondants appuie les choix faits en matière de mobilisation (66.6 %, soit 2 répondants sur 3), cet appui n'est très marqué que pour 17.4 % d'entre eux, et hésitant pour 21.7 % (plutôt d'accord). D'ailleurs, en additionnant ensemble ceux qui sont ambivalents (plutôt d'accord et plutôt en désaccord), on arrive à un pourcentage de 39.1 %, donc près de 2 répondants sur 5. D'un autre côté, 30.1 % de participants se sont exprimés en désaccord et 2.9 % indécis, donc 1 répondant sur 3. C'est donc dire que l'appui aux moyens de mobilisation proposés n'était pas unanime. Considérant l'importance de la mobilisation lors d'une négociation et le besoin de rallier la base, il est impératif de viser une adhésion plus forte aux plans de mobilisation.

Il est difficile de discerner un mouvement plus large, croissant ou décroissant, en fonction des indicateurs habituels. Les résultats varient beaucoup d'une catégorie à l'autre, que ce soit en termes d'années de service ou d'âge. Les seuls constats pertinents seraient les suivants : les répondants non-permanents appuient en plus grand nombre les moyens de mobilisation (75.1 %, soit au-dessus de la moyenne), mais cet appui reste assez timide (6.3 % fortement seulement, 43.8 % plutôt d'accord). Aucun d'entre eux ne s'est d'ailleurs exprimé en désaccord ou totalement en désaccord (seulement 18.8 % plutôt en désaccord). Les participants ayant de 3 à 5 années de service suivent la même tendance, à l'exception qu'ils appuient plus fermement (21.1 % fortement en accord) les activités de mobilisation choisies. On peut présumer que l'expérience des négociations précédentes pousse les répondants plus anciens et permanents à avoir un point de vue plus critique et plus arrêté sur ce qui fonctionne ou ne fonctionne pas.

En ce qui touche la participation concrète aux différentes activités, cette étude est captive des limites de l'échantillon. Au mieux peut-elle nous aider à mieux cerner nos répondants, mais sans plus. Il semble que les activités de mobilisation locales aient attiré plus souvent les participants à la consultation que celles associées aux paliers fédéraux et centraux. Alors que la majorité des répondants n'a pas vraiment porté le foulard vert FNEEQ (60.8 %) ni participé à la marche du front commun (59.4 %), 60.7 % d'entre eux ont été présents à au moins une activité de mobilisation mise en œuvre localement. De ce nombre (soit 42 répondants sur 69), la majorité (24) ne s'est impliquée que dans une ou deux activités, et six répondants seulement ont participé à 5 activités ou plus.

Les activités ayant rassemblé le plus de participants furent la journée de visibilité, la lecture publique d'une lettre à la direction et la ligne de piquetage. Les moins courues furent le port de l'autocollant «Le temps file», la correction publique à la cafétéria, le dîner chinois et l'occupation du CA. En apparence, les activités traditionnelles ont recueilli plus de succès que

celles impliquant des thématiques ou des moyens d'expression plus originaux. Peut-être n'est-ce pas un hasard si deux des trois activités les plus populaires (ligne de piquetage et lecture publique d'une lettre) impliquaient une confrontation plus directe avec la partie patronale. Les actions qui ont une portée moins concrète ou qui visent simplement à motiver la base se révèlent moins rassembleuses. Toutefois cette théorie n'explique pas le faible achalandage lors de l'occupation du CA. Dans ce cas plus précis, l'heure de l'activité (en soirée et sur semaine) est peut-être en cause.

À quelques exceptions près, les plus enclins à se mobiliser sont les enseignants les plus âgés (50 ans et plus) et les plus anciens (20 années de service et plus). Si l'on se fie strictement à l'âge on voit un mouvement croissant des plus jeunes aux plus âgés. Cependant, le portrait en fonction des années de service est différent : bien que les plus anciens soient encore les plus investis, ils sont en général suivis par les répondants ayant de 3 à 5 années de service. Les plus réfractaires se retrouvent dans les catégories médianes et en particulier chez ceux ayant cumulé de 6 à 10 années de service. Cette même catégorie est celle qui appuyait d'ailleurs le moins les moyens de mobilisation choisis (50 % en désaccord contre une moyenne de 30.4 %) mais elle est aussi la moins représentative. Peut-être est-ce le résultat d'interactions négatives avec le syndicat, ou simplement un effet pervers de la représentativité limitée de l'échantillon. En tous les cas, les enseignants ayant moins de bagage avec l'institution semblent plus enclins à participer que ceux ayant entre 6 et 20 années de service.

Reste à savoir si les participants à ces activités ont apprécié leur expérience. En éliminant les répondants ayant répondu N/A ou n'ayant pas participé aux activités, on constate que 59.6 % des participants sont satisfaits du déroulement des activités de mobilisation. En incluant ceux qui se sont dits plutôt satisfaits, on atteint un total de 83 %, ce qui laisse 17 % d'insatisfaits (soit 1 répondant sur 6). Si on regarde les chiffres différemment, 27.7 % des répondants se sont limités à des réponses ambivalentes (plutôt en désaccord / plutôt d'accord), même si celles-ci étaient plus positives que négatives. Il reste donc du travail à faire afin d'assurer une plus grande unanimité à ce sujet. Que ce soit l'effet de l'expérience ou de convictions syndicales plus profondes, le degré de satisfaction va en augmentant avec l'âge et les années de service, et est plus élevé chez les permanents.

Considérant le pessimisme des répondants et leur insatisfaction par rapport aux ententes, on pourrait présumer que le recours à la grève recueillerait un appui massif. Or, ce n'est pas le cas. En fait, ce qui domine ici est un profond sentiment de division, et les avis sont très tranchés. Dans l'ensemble, les répondants sont opposés à la grève dans une proportion de 46.3 %. Parmi eux, 31.9 % sont résolument hostiles à celle-ci, ce qui est considérable. Dans le camp inverse, 44.4 % se sont exprimés en faveur de la grève, mais seulement 27.5 % sont fortement attachés à ce moyen de pression. La balance penche donc plus vers la négative. Il subsiste tout de même 10.1 % d'indécis. Si on les additionne aux répondants plus ambivalents (plutôt d'accord / plutôt en désaccord), on obtient 27.4 %, soit 1 répondant sur 4 n'ayant pas un

point de vue tranché (ou pas de point de vue du tout) sur la question. Malgré les divisions, il reste encore sans doute beaucoup de membres à convaincre.

Deux tendances parallèles sont observables en ce qui touche la grève. Dans un premier temps, les points de vue se polarisent avec l'âge et les années de service. À titre d'exemple, alors que 26.3 % des participants ayant de 3 à 5 années de service se trouvent plutôt en accord ou plutôt en désaccord, aucun des participants ayant 20 années de service ou plus n'est dans cette situation. On observe le même phénomène quand on compare les répondants permanents (16.7 % d'ambivalents) à ceux qui ne le sont pas (25 %). Dans un deuxième temps, l'appui à la grève augmente avec l'âge. 27.2 % des répondants de 30 à 39 ans étaient en faveur d'une grève, ce qui paraît timide quand on les compare avec leurs collègues âgés de 50 ans et plus qui eux l'appuient à 58.3 %, dont 45.8 % fortement.

Outre ces deux tendances parallèles, on remarque aussi une première différence marquante entre répondants de sexe masculin et féminin. Les participantes féminines sont beaucoup plus fermement opposées à la grève (50 % contre la grève, dont 38.9 % fortement contre) que leurs vis-à-vis masculins (40.7 % contre la grève, 21.9 % fortement contre). Inversement, l'appui des hommes à la grève est nettement plus élevé (53.1 % en faveur, dont 40.6 % fortement en faveur) que les femmes (36.1 % en faveur dont seulement 16.7 % fortement). Les femmes sont également plus susceptibles d'hésiter à se prononcer sur le sujet (13.9 % de N/A) que les hommes (6.3 % de N/A). Est-ce lié à un désir d'action plus grand chez les répondants masculins ? À des réserves quant aux méthodes plus musclées chez les répondantes féminines ? La question demeure entière.

Les principaux motifs derrière l'opposition à la grève sont clairs : l'idée selon laquelle une grève a peu d'impact accompagne 40 % des réponses négatives. D'ailleurs, la quasi-totalité des commentaires ouverts (9 %) exprimaient la même idée (inutile, ne sert à rien, etc.). La question financière a également un impact important : 34.5 % des réponses peu favorables à un éventuel débrayage étaient motivées par la crainte d'une perte de revenus. L'opposition à la grève n'est donc pas justifiée par une opposition au syndicalisme ou aux positions du SEECLG (seulement 5.5 % des commentaires), ni par un quelconque sentiment de satisfaction quant aux offres patronales (5.5 %), ni par un désir d'éviter une perturbation des activités scolaires (5.5 %). En apparence, il semble que les réticences des répondants soient plus liées à la futilité de la démarche et à des préoccupations financières. La question d'un fonds de grève paraît donc tout à fait pertinente.

Comme dans le cas de la grève, l'idée même de réfléchir à la création d'un fonds de grève suscite des passions. 49.3 % des répondants sont globalement en faveur d'une telle réflexion contre 34.7 % dans le camp adverse. Dans les deux cas, les points de vue sont très arrêtés : 29 % étaient fortement en accord contre 26.1 % fortement en désaccord. Donc, plus de 50.1 % des répondants se sont positionnés aux deux extrêmes. Il demeure tout de même que

18.8 % des participants restaient ambivalents (plutôt en désaccord / plutôt en accord) et que 15.9 % ne se sentaient pas aptes à répondre, ce qui est plus que significatif. Cette situation se reflétait d'ailleurs dans les montants suggérés, puisque plusieurs ont renoncé à indiquer un montant. Les montants les plus souvent mentionnés par les répondants tournaient autour de deux intervalles : de 400 à 450 \$ (25.7 %) et de 300 à 350 \$ (22.9 %).

Encore une fois, plus les années de service s'accumulent et moins les positions sont ambivalentes. 31.6 % des répondants se situant entre 3 et 5 années de service étaient plutôt en désaccord ou plutôt en accord, et 21.1 % n'osaient pas se prononcer. Une fois passé la barre des 11 années de service, le nombre de N/A passe à 9.5 %, puis devient nul à partir de 20 années de service. Quant aux positions ambivalentes, elles n'excèdent jamais 10 % des réponses recueillies. La même évolution est perceptible pour l'âge. Alors que les participants âgés de 30 à 39 ans sont ambivalents à 27.3 % et incapables de répondre à 22.7 %, leurs collègues de 50 ans et plus le sont beaucoup moins (12.5 % et 4.2 %, respectivement). L'appui à un éventuel fonds de grève augmente lui aussi graduellement avec l'âge et les années de service : de 40.9 % pour les répondants de 30 à 39 ans, l'appui grimpe à 62.5 % pour leurs homologues de 50 ans et plus.

Deux autres éléments méritent d'être mentionnés. Les répondants non-permanents sont les moins à même de s'exprimer sur le sujet d'un éventuel fonds de grève avec 37.5 % de N/A, ce qui est énorme si l'on compare avec les permanents qui se situent en deçà de la moyenne (10.4 %). Le personnel précaire est donc le moins familier avec cette question. De plus, comme ce fut le cas par rapport à la grève, les femmes sont nettement plus opposées au fonds de grève (39 % contre, dont 30.6 % fortement) que les hommes (28.2 % contre, dont 18.8 % fortement), qui sont eux beaucoup plus favorables (62.5 % dont 40.6 % fortement VS 38.8 % des femmes). Elles sont également plus hésitantes à formuler leur point de vue (22.2 % de N/A contre 9.4 % chez les hommes).

Existe-t-il une corrélation entre opposition à la grève et opposition au fonds de grève ? Plus ou moins. Sur les 62 répondants ayant répondu aux deux questions, 29 étaient favorables à la grève, et 33 y étaient opposés. De ce second chiffre, 14 répondants se sont tout de même prononcés en faveur d'une réflexion sur un fonds de grève. Du côté des partisans de la grève, seuls 7 répondants sur 29 ne désiraient pas discuter d'un fonds de grève. Autant dire qu'un appui à la grève a de très bonne chance d'être un appui au fonds de grève, mais qu'une objection au débrayage n'implique pas nécessairement une objection au fonds de grève.

En somme, malgré un appui majoritaire aux moyens de mobilisation adoptés et une appréciation plutôt positive du déroulement des activités, nous sommes encore loin d'une unanimité, sans compter le fait que les interprétations se limitent à un échantillon restreint. Visiblement, l'action locale et plus concrète rapporte plus de dividendes que ce qui appartient à la mobilisation fédérale ou centrale. La grève est loin de faire l'unanimité. Les répondants sont divisés sur la question de même que sur la mise en place d'un fonds de grève. Toutefois, les

raisons évoquées pour expliquer l'hostilité à la grève et l'appui majoritaire à la tenue d'une discussion sur un fonds de grève font de cet enjeu un sujet incontournable d'ici la prochaine négociation.

4.3.2 Recommandations

- Faire de la mobilisation un dossier récurrent et former un comité permanent de mobilisation. Au minimum, il faudrait amorcer une réflexion sur la mobilisation bien avant la prochaine négociation afin de miser plus sur les moyens élaborés localement que sur ce qui est transmis par la FNEEQ/CSN.
- Tenir au cours de l'année 2011-2012 une plénière en conseil syndical et en assemblée générale sur le recours à la grève afin d'offrir aux membres l'opportunité de se prononcer et de proposer des pistes de solution.
- Diffuser plus d'information sur le fonctionnement d'un fonds de grève et les ressources offertes, que ce soit par le biais des publications syndicales ou de séances d'information. Cette démarche devrait cibler les jeunes enseignants ayant moins d'ancienneté et les précaires, et précéder toute forme de débat en assemblée générale.
- Consulter les membres à travers les instances du SEELG (conseil syndical et assemblée générale) afin de tenir un débat spécifiquement sur la question d'un fonds de grève. Il faudra à ce sujet s'assurer d'avoir des données chiffrées en main.

4.4 Vie syndicale

4.4.1 Résultats

La vie syndicale locale ne peut être stimulante sans de solides convictions syndicales. La majorité des répondants (72.4 %) croit toujours que le syndicalisme peut répondre aux enjeux touchant la profession enseignante. De ce nombre, 37.7 % sont solidement positionnés en faveur de cette affirmation, et seulement 13 % ne sont que plutôt d'accord. Malgré tout, presque 1 répondant sur 4 (23.1 %) est en désaccord avec l'énoncé, ce qui n'est pas négligeable. La proportion de répondants s'affirmant plutôt en désaccord ou plutôt d'accord est elle aussi importante (23.1 %). Il faut donc en conclure que même si le syndicalisme est encore vivace, il existe des zones d'ombre importantes, sans compter le fait que l'échantillon demeure limité dans sa représentativité.

Cette fois-ci, le personnel plus jeune et moins ancien semble plus favorable au syndicalisme comme mouvement. Les répondants les plus âgés (50 ans et plus) et les plus anciens (20 années de service et plus) sont bons deuxièmes, ce qui laisse à nouveau les catégories médianes en queue de peloton. En fait, les répondants plus âgés et plus anciens appuient souvent plus fortement l'idée que le syndicalisme est toujours pertinent, mais en moins grande proportion. Ils sont aussi plus à même d'être désabusés ou critiques. Alors que seulement 10.6 % des enseignants ayant de 3 à 5 années de service sont déçus du syndicalisme, 36.4 % des plus anciens (20 années de service ou plus) le sont. Les plus cyniques sont les répondants ayant de 6 à 10 années de service avec 50 %.

On voit une distribution similaire en fonction de l'âge : 22.7 % des 30 à 39 ans sont déçus par le syndicalisme, 25 % chez les 50 ans et plus, et 33.3 % chez les 40 à 49 ans (dont 20 % fortement). On remarque aussi un clivage important au niveau du statut. Les participants non-permanents appuient le syndicalisme à 93.6 %, et les seuls à se prononcer contre celui-ci (6.3 %) ne sont que plutôt en désaccord. Du côté des permanents, l'appui se chiffre à 64.5 %, avec 29.5 % de désaccords et 6.3 % de N/A. Indubitablement, l'expérience syndicale, autant sur le plan local que national, a plus tendance à désabuser qu'à rallier les répondants même si elle renforce les convictions des convertis.

Mais qu'en est-il du travail de l'exécutif sur le plan local ? À ce titre, la plupart des répondants sont favorables à la gestion du syndicat dans son état actuel, et ce dans une proportion de 73.9 %. Or, seulement 18.8 % se disent pleinement et totalement satisfaits du travail de l'exécutif. De plus, Les réponses ambivalentes (les «plutôt») représentent 29 % des résultats, et un pourcentage non-négligeable de répondants sont en désaccord (23.2 %). Il est fréquent que l'action locale rallie environ 3 répondants sur 4, avec un noyau d'insatisfaits lui aussi assez constant. Les motivations d'une telle insatisfaction sont sans doute multiples, et

peuvent toucher autant la désaffiliation qu'un sentiment de démobilisation relié à des déceptions plus larges.

La confiance envers l'exécutif local suit les mêmes tendances que l'appui au syndicalisme. Les répondants à temps partiel sont plus favorables, et le mécontentement grandit avec l'âge et les années de service, avec un creux nettement perceptible dans les catégories médianes (11 à 20 ans de service, 40 à 49 ans). 46.7 % des participants âgés de 40 à 49 ans ont une opinion négative de la gestion de l'exécutif, une opinion qui n'est partagée que par 20.9 % des 50 ans et plus, et 18.2 % des 30 à 39 ans (d'ailleurs, ces 18.2 % sont tous plutôt en désaccord seulement). Par contre, ceux qui appuient la gestion actuelle des affaires syndicales le font de plus en plus fermement avec le temps et l'ancienneté.

Du côté des activités syndicales, force est de constater que la majorité des répondants ne fréquente pas assidûment les assemblées syndicales (57.8 %), que ce soit quelquefois (10.1 %), rarement (10.1 %) ou pas du tout (37.6 %). Par contre, parmi ceux qui assistent aux assemblées (42.2 %), la plupart le fait régulièrement (29 %). Les motivations les plus souvent évoquées pour expliquer les absences aux assemblées sont le manque de temps (37.3 % des motivations), la priorité aux tâches reliées à l'enseignement (28 %) et le peu d'intérêt pour les affaires syndicales (12 %). Les motivations reliées à des considérations plus spécifiques (désaccord avec les positions de l'exécutif, pertinence des débats) ne semblent donc pas expliquer l'absentéisme.

Si on tente d'interpréter ces résultats en fonction des caractéristiques des répondants, on constate que les plus présents sont définitivement les répondants les plus anciens et les plus âgés (20 années de service ou plus, 50 ans ou plus) et ce, assez largement. Si on prend l'exemple de l'âge, 54.2 % des participants âgés de 50 ans ou plus se présentent aux assemblées, contre 31.8 % des 30 à 39 ans et 33.4 % des 40 à 49 ans. Les plus fortement absentéistes se retrouvent en général dans les catégories médianes, notamment, les 40 à 49 ans (46.7 % ne viennent pas du tout aux assemblées) et ceux ayant de 11 à 20 ans d'ancienneté (42.9 %). Ceci explique sans doute pourquoi dans l'ensemble, la présence aux assemblées est plus marquée chez les non-permanents (50 %) que chez les permanents (41.7 %).

La question des délégués syndicaux est intéressante, puisque nous avons déjà eu l'occasion de constater qu'ils n'étaient pas un outil de communication privilégié. La poire est pratiquement tranchée en deux : 53.6 % des participants consultent leurs délégués syndicaux, soit 21.7 % très souvent, 23.2 % souvent et 8.7 % à l'occasion. Ceci laisse 46.4 % de membres plus ou moins en contact avec les délégués (si on inclut les N/A). Comme dans le cas précédent, les plus anciens et plus âgés communiquent plus fréquemment avec leurs délégués, et ce sont les répondants appartenant aux catégories médianes qui font le moins appel à cette ressource (surtout les 6 à 10 années de service et les 40-49 ans). Fait intéressant : les répondants non-

permanents se sentent moins aptes à répondre (12.5 % de N/A) que leurs collègues permanents (4.2 %). Peut-être connaissent-ils moins l'identité de leurs délégués, ou le rôle de ceux-ci ?

Enfin, une bonne part du vécu syndical se déroule hors des instances. En règle générale, les répondants parlent plus des affaires syndicales de façon informelle avec leurs collègues (68.1 %) que dans les assemblées disciplinaires ou départementales (43.4 %). Du premier pourcentage cité, 27.5 % parlent très souvent des questions syndicales, ce qui est significatif (1 répondant sur 4). Comme à l'habitude, plus le répondant est âgé et ancien, et plus il risque de discuter syndicat, que ce soit dans les instances ou dans les corridors. Il y a donc toute une pédagogie syndicale à faire, et les vétérans de l'enseignement comme du syndicalisme doivent en être les rouages les plus importants. Reste à savoir s'ils peuvent être poussés à échanger avec leurs collègues plus jeunes.

En somme, le syndicalisme dispose encore de bonnes réserves d'énergie, surtout chez les répondants plus jeunes. C'est donc un capital qu'il faut essayer de conserver intact afin d'éviter qu'il ne se dissolve comme il le fait actuellement avec l'âge et l'ancienneté. Toutefois, le lien entre convictions syndicales et vécu syndical ne se fait pas de lui-même, puisque ce sont encore les collègues plus âgés et anciens qui s'investissent dans les instances, parlent des questions syndicales et font appel aux délégués syndicaux. Enfin, il existe une tranche de répondants relativement expérimentée et âgée qui semble désabusée, indifférente ou hostile à la forme actuelle que prend la vie syndicale. Bien que souvent le manque de temps ou les affaires pédagogiques soient évoquées, il faudrait se pencher plus avant sur le sujet, particulièrement sur l'impact générationnel et sur l'héritage de la désaffiliation et des conflits qui peuvent en avoir résulté.

4.4.2 Recommandations

- Mettre l'accent sur les enjeux de société plus larges qui animent les syndicats (mobilisation plus importante pour la journée de la femme, la fête des travailleurs, la valorisation de la profession enseignante, etc.) afin de rendre l'engagement syndical plus accessible et moins utilitaire.
- Repenser le rôle des délégués syndicaux et leur donner plus de visibilité. (voir 4.1.2).
- Initier un programme de «mentorat» au sein duquel des vétérans des affaires syndicales prendraient sous leur aile des collègues précaires nouvellement arrivés et ce, peu importe leur affiliation disciplinaire ou départementale.
- Accentuer la visibilité des réunions syndicales en allant au-delà des convocations et messages téléphoniques, notamment en utilisant des affiches ou un chevalet dans le hall d'entrée du collège.

5- Conclusion

Lors du vote sur les ententes de principe, il fut souligné par la représentante de la FNEEQ que la partie syndicale recommandait cette entente principalement parce qu'elle sentait qu'elle était arrivée au bout de ses moyens de mobilisation. Il semble en effet que la motivation de la base demeure le nœud gordien de toute négociation future, et les résultats de cette consultation laissent croire que le problème est encore entier. La majorité des répondants étaient pessimistes et déçus, plusieurs ne se sont pas investis dans les activités de mobilisation, qu'elles soient locales, fédérales ou centrales, et un nombre significatif d'entre eux n'ont plus foi en le syndicalisme.

Bien sûr, l'enquête semble suggérer que dans l'ensemble, le travail effectué au niveau local n'est pas pointé du doigt, et que pour l'essentiel les répondants voient d'un bon œil tous les efforts qui furent déployés afin de pousser les membres à l'action. Mais les enjeux d'une négociation sont trop cruciaux pour se limiter à prêcher aux convertis. En ce sens, la grande recommandation de ce rapport serait de commencer le travail de mobilisation dès maintenant et de former un comité récurrent, élu par l'assemblée générale, afin de cibler immédiatement les objectifs de la prochaine négociation, de développer des outils de communication et d'interpeller les nouveaux membres, surtout les plus précaires qui sont ceux qui ont le plus à gagner, et le plus à perdre, lorsqu'une nouvelle convention collective est négociée.

Le passage de la FAC à la FNEEQ fut difficile, et les récents bouleversements au sein de l'administration et de la gestion des ressources contribuent au sentiment que nous sommes en transition, position à partir de laquelle il est toujours difficile de trouver des objectifs communs. Toute mobilisation efficace doit tenter de sortir du cadre. Il faut rétablir des ponts entre les membres les plus mobilisés de notre syndicat, souvent plus âgés et plus expérimentés, et les nouveaux venus et ce, sans se limiter aux délégués ou aux canaux plus traditionnels. Il faut retrouver un sentiment d'appartenance collectif qui ne se cantonne pas à l'utilitarisme, aux frontières départementales et aux affaires courantes.

Les attraits du syndicalisme ne se dévoilent pas d'eux-mêmes: chaque nouvelle cohorte d'enseignants doit être convaincue du bien-fondé de nos revendications, de nos valeurs et de notre engagement. Ce devoir de pédagogie syndicale doit commencer dès que possible. Il en va de nos conditions de travail, et de la qualité de l'enseignement que nous prodiguons à nos étudiants.

