

l'avenir du
mouvement syndical
passe par les
jeunes!

Les jeunes et le syndicalisme :
améliorer leur participation à la
vie syndicale.

Une enquête dans un syndicat
majoritairement féminin


Biennale des femmes FTQ

MONTREAL

3 AVRIL 2012

PRÉSENTATION PRÉPARÉE PAR

MÉLANIE LAROCHE, UDM



*L'avenir du
mouvement
syndical passe
par les jeunes!*

Questions initiales

- Pourquoi les jeunes sont-ils moins présents dans les syndicats? Pourquoi les jeunes femmes s'impliquent moins?
- Quelles sont les solutions pour remédier à ce problème de taille?

*l'avenir du
mouvement
syndical passe
par les jeunes!*

Taux de syndicalisation selon l'âge, au Québec (en %)

ATTENTION :

Tranche d'âge :
hétérogénéité des 15 – 24
ans

- 15-19 ans : étudiants
- 20-24 ans : entrant(e)s
sur le marché du travail

Ces différents groupes ont
leurs propres visions du
travail, leurs propres
valeurs, leurs intérêts, leurs
habilités...

Âge	Années	
	1997	2009
Population active	41,5%	39,8%
15 à 24 ans	19,3%	23,9%
25 à 44 ans	42,9%	40,7%
45 ans et plus	50,4%	45,4%


Calculs FTQ à partir des données de Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active*, 2009, no. de catalogue 71F0004XCB.

*L'avenir du
mouvement
syndical passe
par les jeunes!*

Taux de syndicalisation selon l'âge, au Canada(en %)

	2010	2011
15-24 ans	14,9%	16,4%
24-54 ans	32,0%	34,3%
25-44 ans	30,0%	32,1%
45-54 ans	35,8%	38,3%
55 ans et +	34,4%	36,2%

	2010	2011
Femmes	31,1%	33,0%
Hommes	28,2%	30,3%



*l'avenir du
mouvement
syndical passe
par les jeunes!*

1^{ère} réponse : Les caractéristiques des jeunes

- Une plus faible propension des jeunes à se syndiquer ?
 - Une nouvelle idéologie politique partagée véhiculant une opinion plutôt négative des syndicats (Brown, 1992);
 - de multiples points d'appartenance sociale (Giddens, 1990);
 - de nouvelles causes sociales portées par les jeunes travailleur(se)s qui ne sont plus en lien avec des enjeux locaux provenant uniquement des lieux de travail (Inglehart, 1997);
 - ou encore du désengagement de cette génération envers toute forme de participation politique, incluant l'action syndicale (Bentley et Oakley, 1999).

L'avenir du mouvement syndical passe par les jeunes!

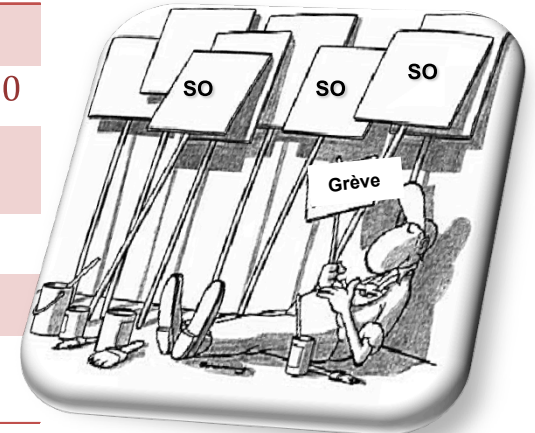
Avant les vraies réponses, réglons le compte des fausses...

Les jeunes: plus **individualistes** et plus **anti syndicalistes** que les autres?


Participation à des actions politiques (« déjà fait » + « pourrais le faire »)

	Signature de pétition		Boycott		Manifestation légale		Grève illégale		Occupation d'usine	
	1981	2000	1981	2000	1981	2000	1981	2000	1981	2000
Groupe d'âge										
18-29 ans	93	93	67	68	72	70	34	45	34	36
30-49 ans	92	93	69	70	61	66	24	37	17	22
50 ans et +	79	90	39	51	39	48	6	22	2	12

La fin du collectivisme... ou la montée du pragmatisme?



Source : Molgat, Marc en collaboration avec Katharine Larose-Hébert, Les valeurs des jeunes au Canada, rapport de recherche, Ottawa, 2010, 50 pages. Accessible en septembre 2010 sur <http://www.prp-pri.gc.ca>



l'avenir du
mouvement
syndical passe
par les jeunes!

1^{ère} réponse : Les caractéristiques des jeunes

- Pour les jeunes travailleurs, les fonctions et les services des organisations syndicales sont jugées plus utiles (Paquet, 2005) :
 - Besoin de résultats immédiats...
 - Ils ont moins tendance à accorder moins d'importance que leurs aînés à leur sécurité d'emploi et aux avantages sociaux (ex : la retraite).
 - Leur vécu généralement plutôt mauvais en emploi les enjoindrait aussi à douter davantage de l'utilité des organisations syndicales que leurs collègues plus âgés. - Les personnes en charge de *livrer les messages* appartiendraient, quant à elles, à une autre génération!

*l'avenir du
mouvement
syndical passe
par les jeunes!*

1^{ère} réponse : Les caractéristiques des jeunes

Les jeunes...

- Beaucoup sont **satisfaits** de leur travail
 - ➔ donc les activités syndicales sont « **inutiles** »
- Pensent pouvoir régler les problèmes avec l'employeur de façon **autonome**
- Peur d'un conflit de **loyauté** vis-à-vis de l'employeur ou de représailles
 - ➔ « le syndicat est contre l'employeur »



- Les jeunes se retrouvent souvent dans des secteurs d'activités particulièrement difficiles à syndiquer et où les conditions de travail sont plutôt mauvaises.
- Taux de roulement plus élevé chez les jeunes.
- Les jeunes préfèrent sont utiliser une stratégie de « sortie » que de déployer les énergies nécessaires pour résoudre, individuellement ou collectivement, les problèmes rencontrés au travail.

*l'avenir du
mouvement
syndical passe
par les jeunes!*

3^{ème} réponse : des problèmes de perceptions

- Vision plus négative que positive du syndicalisme : l'image cultivée par les médias et la population en générale affecterait particulièrement les jeunes travailleurs.
- Les jeunes sont-ils suffisamment informés de l'histoire du syndicalisme?

ENQUÊTE

Principales conclusions (membres d'un syndicat du secteur public canadien):

- **Précarité** est une source d'éloignement du syndicat
- Faible **perception instrumentale** à l'égard du syndicat
- Fort **sentiment d'impuissance** à changer les choses

(Enquête de Renaud Paquet, 2005)

Qu'est-ce
qui alimente
les
perceptions?

Nouvelles stratégies
managériales /
corporatisme
d'entreprise

Image médiatique
négative / préjugés
face au mouvement
syndical

Manque d'information
ou méconnaissance de
l'histoire syndicale

Montée de la droite /
remise en cause des
valeurs collectives

Précarité comme
source d'éloignement
des syndicats:

Déficit démocratique
interne à l'institution
syndicale : absence de
jeunes sur les instances

les
unions
qu'ossa
donne 



Notre enquête dans un syndicat majoritairement composé de femmes a révélé :

- Pas de grands changements dans les valeurs...
 - Les enjeux prioritaires des jeunes femmes rencontrées étaient plutôt pragmatiques : très centrés sur les problématiques liées à leur travail quotidien
 - Des enjeux en lien avec les conditions immédiates de travail
- Le « terrain de jeu » idéal des jeunes : le niveau local!
- MAIS : peu de jeunes dans les assemblées, dans les sections locales...dans la structure syndicale...



- Les jeunes ont de la **difficulté à concilier** travail, vie personnelle et militantisme :
 - les jeunes femmes ont particulièrement insisté sur l'horaire des réunions syndicales qui ne tiennent pas compte des responsabilités familiales...
- Le sentiment d'être **impuissants** à changer les choses:
 - « Ils sont bien contents de voir arriver des jeunes sur l'exécutif...mais il ne faut rentrer dans les rangs! »
- L'impression que le **manque d'expérience** les empêche de contribuer:
 - « On comprend rien de leur jargon...On se sent pas outillées pour s'impliquer... »



Que disent les jeunes sur le premier contact avec leur syndicat et leur participation à la vie syndicale?

- « Quel premier contact? » Procédure d'accueil parfois à revoir...
- « Où sont les délégués? On ne les voit pas sur le plancher! »
- Le format des réunions : des commentaires parfois sévères.
- « Ça sert à quoi de s'impliquer...Nos projets ou nos revendications sont tout le temps bloquées par les militantes plus âgées... ».

Les jeunes ne s'impliquent pas

Quels liens
entre les
perceptions
et la réalité

Ils ne sont pas
satisfaits du
syndicat

Qui porte
les
projets?

Ils ne
participent
donc pas aux
décisions...

Les décisions
prises ne leurs
conviennent pas
toujours

que faut-il
faire ?

Voyons du rose
dans le morose...



- Alliances avec les mouvements sociaux (Nissen, 2004)
- Usage accru des médias sociaux (Firestein et King, 2010)
- Autres mesures :
 - réduire le montant de la cotisation syndicale;
 - tenir des campagnes de recrutement sur les campus ou lors d'événements de masse (ex : festivals);
 - former des jeunes pour mener eux-mêmes des campagnes d'organisation auprès de leurs pairs.



- Organiser des rencontres informelles : fonctionnement plus souple, langage moins procédurier. (solution efficace dans le syndicat étudié).
- Maximiser les contacts au sein de la structure syndicale : une personne, bien plus qu'un courriel, peut transmettre la fougue syndicale! (constat qui a émergé de nos entretiens).
 - Les jeunes femmes interrogées dans le cadre de l'enquête ont montré l'importance des contacts de « jeune à jeune » et de « personne à personne ».



1. Adapter l'offre syndicale (Yates, 2004)
2. Élaboration d'un projet plus inclusifs des intérêts des jeunes... et des jeunes femmes!
3. Adaptation de la structure aux besoins et aux intérêts des nouveaux membres
 - Pour favoriser la cohésion
 - Pour créer la fougue syndicale
 - Pour encourager la relève
4. Les comités jeunes... une bonne solution?

*l'avenir du
mouvement
syndical passe
par les jeunes!*

Quoi faire et comment agir?

1. Adapter l'offre syndicale

Selon Yates (2004), le problème n'est pas tant le manque d'intérêts des nouveaux types de travailleurs envers le syndicalisme, **mais bien le manque « d'offre syndicale »...**

Exemples de pratiques :

- Constituer des départements d'organisation diversifiés
 - Éducation, engager des activistes des mouvements sociaux
 - L'ère n'est plus à l'organisation des milieux de travail, mais bien de groupes cibles!
- Organiser et négocier pour des petites unités de négociation
 - Convention collective maîtresse regroupant plusieurs petites unités de négociation
 - Amortir les coûts liés aux bénéficiaires comme les régimes d'assurances et de pension
 - Continuer la lutte pour obtenir des bénéfices publics

*l'avenir du
mouvement
syndical passe
par les jeunes!*


Quoi faire et comment agir? 2. Élaboration du projet

Une étape cruciale...

- Mobiliser l'expertise des membres : enrichir notre projet et bien cerner leurs intérêts (focus group, etc.)
- Élargir les enjeux sur lesquels portent l'action : votre mission est partagée? (besoins utilitaires vs causes sociales)

EXEMPLES DE PRATIQUES :

- ✓ Réduire l'importance accordée à l'ancienneté dans les règles de travail
- ✓ Intégrer les priorités des jeunes dans les revendications syndicales : individualisme versus collectivisme
- ✓ Donner priorité aux questions liées à la précarité d'emploi et sensibiliser les jeunes lorsqu'ils sont en situation de travail atypique



*l'avenir du
mouvement
syndical passe
par les jeunes!*

Quoi faire et comment agir?

3. Adapter la structure

1. Concilier les intérêts divergents et de créer la fougue syndicale

EXEMPLES DE PRATIQUES :

- Intégrer des jeunes au sein du leadership syndical local / Création d'un comité jeunes
- Organisation d'événements pour socialiser (autres que réunions) : sport, jeu, etc.
- Transparence dans les rapports financiers du syndicat et l'utilisation des cotisations.
- Tenir les réunions syndicales à l'heure du lunch et rembourser les frais de garde d'enfant lors des réunions en soirée
- Fournir un ordre du jour détaillé des réunions, souligner les points importants et le respecter
- Envoyer des jeunes aux instances, formations et autres activités du mouvement
- Simplifier les règles de procédure des réunions et tenir des réunions brèves mais fréquentes

*l'avenir du
mouvement
syndical passe
par les jeunes!*

Quoi faire et comment agir?

3. Adapter la structure

2. Encourager la relève : accueil et intégration

EXEMPLES DE PRATIQUES:

- Mise en place d'un processus personnalisé d'accueil des nouveaux membres
- Présenter le syndicalisme d'abord comme un mouvement qui propose des changements pour l'avenir
- Distribution de matériel expliquant le syndicat (objectifs et structures)
- Maintien d'un contact constant et personnalisé entre les membres et les représentant(e)s du syndicat..



Les objectifs fixés et les attentes envers les comités de jeunes travailleurs, s'ils ne sont pas opposés, sont à tout le moins divergents.

- **Les organisations syndicales visent à intégrer et à s'adapter aux besoins des jeunes travailleurs par le biais de comités de jeunes travailleurs (CJ).**
 - Pour stimuler la participation des jeunes dans l'organisation, à cultiver leur militantisme et à préparer la relève.
 - *Pour mobiliser les jeunes et rendre l'organisation plus vivante et plus représentative des de la diversité des intérêts de ses membres.*
- **Les mandats confiés aux CJ peuvent être considérés comme étroits...**
 - *Décalage entre les attentes des jeunes et les organisations syndicales*
 - *Souvent les préoccupations sont axées sur des considérations quotidiennes*
 - *Les enjeux sociaux et de plus large portée sont considérés comme étant moins motivants que les enjeux plus pratiques*
- **Une plus grande influence de ces comités est souvent réclamée, laquelle va bien au-delà des fonction consultatives que l'on a tendance à leur confier.**
 - Les comités de jeunes doivent avoir un mandat clair et une influence significative sur les orientations stratégiques des syndicat, sinon, ils peuvent devenir des sources de de démobilisation.
 - Attention à la *patience dangeureuse...*



Une meilleure intégration des espaces d'action, de réflexion et de consultation es nécessaire

- **Une adaptation optimale entre les syndicats et les CJ n'a pas encore été atteinte :**
 - *Alternance systématique, suivi et rétroaction sont nécessaires entre les nombreux espaces existants et/ou entre les structures*
 - De tels défis soulèvent un thème d'actualité qu'est le déploiement d'une action multi-niveaux et ses difficultés sous-jacentes (Marginson & Sisson 2004; Sassen 2007)
- ***Le processus d'adaptation n'est donc pas encore complété...et les syndicats ne sont peut-être pas encore mûrs pour une transformation immédiate de leurs répertoires d'actions.***
- ***Le changement est néanmoins en cours, institutionnellement parlant***
 - Les CJ sont des entrepreneurs institutionnels (Campbell 2004, 2007) puisqu'ils ont déjà avancé de nouvelles idées et des « routines organisationnelles » se concrétiseront dans un avenir rapproché.
 - Plusieurs observateurs proposent de nouvelles façons de concevoir l'utilité et la solidarité derrière l'action collective, voire même le syndicalisme en soi.



- **Ces deux grands constats révèlent la nécessité de mieux communiquer dans les rangs, et d'intégrer plus efficacement la diversité des préoccupations et des besoins des membres, notamment ceux des jeunes, dans l'agenda syndical (Croucher 2009)**
 - Les observations confirment la possibilité d'un clivage croissant entre les membres (leur conception de ce qu'est la solidarité)
 - Il faut développer des mécanismes individualisés de diffusion du message (Facebook, Youtube, Twitter, 5 à 7)... mais attention de conserver des contacts personnalisés...
 - Il faut intensifier le travail de terrain, et rendre le "langage syndical" plus accessible pour les jeunes
 - Il faut s'assurer que l'utilité de l'action collective et que les idéaux de solidarité soient comprise de la même façon par tout le monde, de manière à faciliter le changement institutionnel et par conséquent, prévenir le déclin de l'action collective organisée.

l'avenir du
mouvement syndical
passe par les
jeunes!

**MERCI !
DES QUESTIONS?**