

GUIDE À L'INTENTION DES SECTIONS LOCALES POUR MOBILISER LES JEUNES MEMBRES



La jeunesse engagée aujourd'hui
pour le Québec de demain

SCFP
Syndicat canadien de
la fonction publique

Pourquoi fait-on cette démarche?

Le comité jeunes du SCFP-Québec milite depuis plusieurs années pour augmenter le nombre de jeunes impliqués au SCFP-Québec et pour faire entendre leurs voix.

Aujourd'hui, le contexte nous pousse à accélérer le mouvement. Le marché du travail change rapidement, les départs à la retraite se multiplient, les modèles d'implication évoluent, les valeurs se transforment. Nous vous offrons alors des outils pour rejoindre vos jeunes qui ne sont pas encore impliqués et assurer la relève dans vos sections locales et au sein du SCFP-Québec.

Nos objectifs :

- Sensibiliser et outiller les sections locales à mobiliser leur jeunesse
- Encourager la participation active des jeunes dans leurs syndicats en leur donnant les moyens pour comprendre l'importance de s'impliquer et comment le faire
- Démocratiser le syndicat et rendre ses structures plus accessibles
- Offrir des outils concrets pour épauler les sections locales et les jeunes :
 - une trousse destinée aux sections locales
 - un aide-mémoire adapté à chacun des 12 secteurs et des outils pour les jeunes

Parce qu'impliquer les jeunes, ce n'est pas seulement assurer la relève. C'est renforcer notre solidarité, moderniser nos pratiques et garantir que notre syndicat reste vivant.

Les mythes sur les jeunes

Trop souvent les jeunes travailleurs sont dépeints au travers de mythes ou de réalités perçues et non vérifiées. En voici quelques-uns.

Mythe	Réalité
Les jeunes sont instables ; ils changent toujours de travail.	<p>Cette instabilité est d'abord et avant tout la conséquence de la précarité. Les jeunes sont généralement les premiers à perdre leur emploi en cas de mises à pied, les contraignant à occuper des positions ne correspondant pas à leurs intérêts ou qualifications.</p> <p>L'arrivée d'enfants est aussi une source de précarité, surtout chez les femmes sur qui retombe disproportionnellement le travail domestique.</p>
Ils sont paresseux, manquent de motivation et de professionnalisme.	<p>Chaque génération a des relations différentes avec le travail, la loyauté envers l'organisation, ou l'importance des loisirs. La nature du travail confié aux plus jeunes est aussi plus répétitive et peu autonome. Le manque d'autonomie décisionnelle est d'ailleurs reconnu par la CNESST comme un facteur de risque psychosocial du travail, dans sa plus récente réforme.</p> <p>Le « professionnalisme », pour sa part, est avant tout une fonction de codes appris (vocabulaire, non-verbal, habillement), et donc surtout de classe sociale. C'est un phénomène qui évolue constamment. Pensons aux tatouages qui autrefois étaient vus comme peu professionnels.</p>

<p>Ils n'ont pas assez d'expérience pour assumer des rôles de leadership.</p>	<p>Le leadership est une compétence comme une autre, qui s'affine avec le temps. Les jeunes leaders ont besoin de mentorat et d'opportunités d'apprentissage, mais l'âge en soi n'est pas un obstacle au bon leadership.</p>
<p>Ils ne veulent que de la flexibilité et un bon salaire.</p>	<p>La précarité entraîne une pensée à plus court terme. Si l'on craint de perdre son emploi, il est raisonnable de chercher à en tirer le plus possible, et vite. Au-delà de ces considérations, la quête de sens au travail est reconnue comme plus importante chez les jeunes générations, qui disent chercher des emplois compatibles avec leurs valeurs et leur vision du monde.</p>
<p>Ils sont dépendants de la technologie.</p>	<p>La technologie est une source de constantes transformations pour le travail, et il est normal que les plus jeunes désirent rester au-devant de ces changements afin d'assurer leur avenir professionnel.</p> <p>Il ne faut pas négliger non plus le grand nombre de jeunes qui occupent des métiers plus manuels où la technologie peut prendre une forme autre que le téléphone intelligent.</p>
<p>Ils sont difficiles à rassembler ; certains sont investis dans les causes sociales et d'autres sont complètement désintéressés.</p>	<p>Les travailleurs précaires sont en général moins investis dans leurs syndicats et se sentent d'ailleurs moins protégés par ceux-ci; ce n'est donc peut-être pas une question d'âge. Les jeunes veulent des représentants en qui ils se reconnaissent, qui travaillent auprès d'eux. Les syndicats ont peut-être avantage à recruter des jeunes délégués qui pourront faire le pont avec leurs collègues.</p>

Il est facile de catégoriser les jeunes travailleurs en vertu de ces perceptions erronées ou de stéréotypes. Il ne faut pas perdre de vue la réalité changeante du marché du travail dans lequel œuvrent ces nouvelles générations de travailleurs. Pourquoi ne pas prendre un pas de recul et se demander si le mythe en question ne met pas plutôt en lumière les forces de ces jeunes : versatilité, capacité d'adaptation, flexibilité et quête d'épanouissement pour ne nommer que celles-là!

Les jeunes sont très sensibles aux valeurs que les organisations véhiculent :

- Normes ESG (environnementales, sociales et de gouvernance) et développement durable
- Équité, inclusion et diversité
- Reconnaissance
- Environnement de travail sain
- Équilibre travail-vie personnelle

Ils ont grandi en observant leurs parents faire des heures supplémentaires, sacrifier des avantages et encaisser les changements abrupts imposés par les entreprises, tels que les régimes de retraite sabrés, les avantages sociaux réduits, la sous-traitance et les postes permanents remplacés par des contrats précaires.

N'est-il donc pas raisonnable et sensé, dans les circonstances, d'assister à une perte de confiance envers les employeurs et donc à un désengagement des employés, particulièrement des jeunes, envers leur milieu de travail?

Ils portent aussi des réalités nouvelles :

- des préoccupations pour leur santé mentale,
- la fin du rêve de *Liberté 55*.

Mais tout cela est une occasion! Une occasion pour réinventer le syndicalisme si on leur ouvre la porte.

Trucs et astuces pour mobiliser les jeunes

Mobiliser les jeunes ne demande pas une grande transformation. Cela demande d'être intentionnel, inclusif et un peu créatif! Avec un petit budget et du temps, plein d'actions sont possibles.

Voici des leviers concrets :

Organiser des activités qui rassemblent	<ul style="list-style-type: none">• 5 à 7, activités sociales, rencontres informelles• ateliers thématiques, dîner-causerie• clubs sociaux (lecture, hockey, vélo, jeux, etc.)
Utiliser les médias que les jeunes consomment	<ul style="list-style-type: none">• vidéos courtes et dynamiques• balados (<i>podcasts</i>)• groupe Facebook/Discord/canal d'échange interne
Favoriser la participation active	<ul style="list-style-type: none">• leur donner la parole• ouvrir des discussions sur ce qui les touche• aller chercher l'opinion des jeunes• mandater un Comité jeunes au sein de votre section locale
Miser sur l'accessibilité	<ul style="list-style-type: none">• être accessibles pour que les jeunes soient à l'aise de venir vous jaser• informer et cultiver les jeunes qui sont déjà intéressés; ils deviennent souvent des agents mobilisateurs pour les autres jeunes!

Former et informer	<ul style="list-style-type: none">• former les jeunes (avec la formation <i>Mon syndicat</i> du SCFP, par exemple)• créer des capsules <i>Saviez-vous que ?</i> sur les enjeux qui les touchent (santé mentale, télétravail, conditions de travail, fonds de pension, REER, etc.)• partager les victoires et leçons des luttes passées - on entretient l'idée que les jeunes prennent certains droits ou avantages pour acquis; il faut donc les sensibiliser aux efforts qui ont été déployés pour obtenir, à titre d'exemple, des régimes de retraite, des congés parentaux ou encore la <i>Loi sur l'équité salariale</i>• distribuer et publiciser l'aide-mémoire créé par le Comité jeunes du SCFP-Québec
--------------------	---

Mais surtout : valoriser ce qui les touche directement! En expliquant concrètement ce qui a un impact sur elles et eux (par exemple « On a négocié X, ça te permettra Y. »), le sentiment d'appartenance envers les luttes du syndicat se développe.

Ces gestes simples ouvrent la porte à la discussion et créent un premier lien essentiel.

Pourquoi faut-il investir dans la jeunesse?

Investir dans la jeunesse, c'est assurer la force, la vitalité, mais surtout la pérennité du syndicat. Voici pourquoi :

1. **Renouvellement et dynamisme** : Les jeunes apportent de nouvelles idées et perspectives, ce qui peut revitaliser le syndicat et le rendre plus dynamique.
2. **Représentation des enjeux des jeunes** : En ayant des jeunes travailleurs, le syndicat peut mieux comprendre et défendre les intérêts spécifiques des jeunes travailleurs.
3. **La relève syndicale** : Recruter des jeunes est crucial pour assurer la pérennité du syndicat. Les jeunes membres d'aujourd'hui sont les leaders de demain. Nous considérons que les efforts que vous avez accomplis au cours de votre carrière doivent être légués à la relève.
4. **Méthode de communication** : Les jeunes savent comment s'adresser à leurs pairs et connaissent leurs intérêts et leur mode de communication. Ils possèdent souvent des connaissances en technologies et en communication numérique, ce qui peut moderniser les méthodes de communication et de mobilisation du syndicat.
5. **Engagement et participation** : Encourager les jeunes à s'impliquer activement dans les activités peut renforcer leur engagement et leur sentiment d'appartenance.
6. **Diversité d'opinions** : Intégrer des jeunes favorise une plus grande diversité d'opinions au sein du syndicat, ce qui peut enrichir les débats et les prises de décision.
7. **Mentorat et soutien** : Mettre en place des programmes de mentorat où les jeunes peuvent apprendre des membres plus expérimentés peut non seulement renforcer leur engagement et leur confiance, mais également préserver la mémoire institutionnelle du syndicat!

8. **Adaptation aux nouvelles réalités du travail** : Les jeunes ont une nouvelle vision du travail qui est parfois incomprise par les employeurs et certains paliers des syndicats. Les syndicats doivent adapter leurs stratégies pour inclure ces travailleurs et répondre à leurs besoins spécifiques afin de susciter l'intérêt des jeunes.
9. **Promotion de l'égalité et de la diversité** : Les jeunes sont souvent sensibles aux questions de justice sociale. Les inclure dans la discussion et les prises de décision peut favoriser un syndicalisme plus complet, plus inclusif pour l'ensemble des membres.
10. **Engagement politique des syndicats envers les enjeux sociaux** : Les jeunes sont souvent sensibles aux questions sociales, environnementales et politiques. L'implication de jeunes membres peut permettre de mieux couvrir ces enjeux qui leur tiennent à cœur dans la sphère syndicale.
11. **Innovation et créativité** : Un regard nouveau permet d'introduire des idées innovantes et des solutions créatives pour résoudre les problèmes existants. Cela peut aider le syndicat à s'adapter aux changements rapides du monde du travail.
12. **Adaptation aux nouvelles tendances** : Les jeunes générations sont souvent plus en phase avec les nouvelles tendances et technologies. Leur perspective peut aider le syndicat à rester pertinent et à adopter des pratiques modernes.