

La grande démission



Initiative d'auto-organisation
dans le secteur public



Numéro 1
Automne 2023

SOMMAIRE

Dans et contre l'État.....	3
L'ordonnance de ne pas démissionner.....	6
La psychologisation du travail du care.....	8
Travailler ou démissionner? Une question de temps.....	11
Le corporatisme syndical : une paix souhaitable?.....	17
Privilégier un « nous » combatif à un « nous » qui divise.....	20
Des semaines de quatre jours sans perte de salaire.....	23
Entrevue avec l'économiste Yann Moulier Boutang.....	26

DANS ET CONTRE L'ÉTAT

PAR VALÉRIE SIMARD, ENSEIGNANTE EN ADAPTATION SCOLAIRE AU SECONDAIRE

Les employé·e·s de l'État démissionnent par milliers chaque année et entraînent une pénurie de main-d'œuvre, ce qui pousse l'employeur à restructurer les services publics : réformes majeures de l'éducation et de la santé, réforme des politiques d'embauche dans la fonction publique. Si la masse des démissions individuelles provoque des transformations aussi importantes, on peut croire que leur organisation collective a le pouvoir d'orienter le changement. Des infirmières de Montréal et de Drummondville nous ont montré comment faire l'hiver dernier : une lettre de démission collective contenant des revendications et un ultimatum. Peut-on à la fois faire usage de ce rapport de force pour améliorer notre sort et combattre ce qui nuit aux couches populaires et travailleuses? C'est le pari que nous faisons avec cette initiative d'auto-organisation.

En 1979, un petit groupe d'employé·e·s de l'État basé à Londres publie les résultats de son enquête et de ses réflexions critiques sur le secteur public dans le pamphlet *In and Against the State*. L'objectif de l'ouvrage est de mettre en lumière les contradictions inhérentes au fait d'être employé·e par l'État tout en souhaitant son renversement : le groupe entend dépasser ces contradictions et, surtout, refuse de confiner son engagement politique en dehors des heures de travail. Ni gestionnaires, ni au bas de l'échelle, le groupe conscient de ses conditions de travail avantageuses a fait le choix de lutter au sein de la classe ouvrière, à partir de sa position. C'est dans le même esprit que nous entreprenons cette démarche. Sans prétendre que le

secteur public est le terreau le plus fertile pour organiser la lutte des classes, il n'en demeure pas moins qu'il s'agit d'un terrain de lutte, qui plus est un espace privilégié pour l'auto-organisation.

En effet, il se trouve peu d'individus campés à l'extrême gauche qui considèrent les employé·e·s de l'État comme une force révolutionnaire. De façon générale, le secteur public est considéré comme un espace occupé par une certaine « classe moyenne » ou une « aristocratie ouvrière », des planqué·e·s qui bénéficient de bons salaires et d'avantages sociaux enviables. Pour la population dans son ensemble, la généralisation de la bureaucratie dans toutes les sphères de la vie a de quoi provoquer l'exaspération. L'État intervient même dans les relations sociales, jusque dans la sphère privée, définissant les catégories de couple, de famille, de handicap, de vieillesse, de jeunesse, etc.

N'empêche que, depuis longtemps, une large partie de la gauche s'est organisée autour de l'État-providence, soit pour exiger que l'État intervienne pour régler la pauvreté, les problèmes de logements, de violence genrée, etc., soit pour lutter contre les coupures dans les programmes sociaux. S'il est difficile de nier que des services publics sont préférables à la privatisation tous azimuts, il reste que devant le piètre état des systèmes de santé et d'éducation et de l'accès en général aux services publics, les masses ne se pressent plus pour lutter contre leur démantèlement. D'autant plus que les bénéficiaires sont les mieux placé·e·s pour connaître le caractère répressif des institutions publiques. C'est pourquoi, en tant qu'agent·e·s de l'État, il est inutile de se battre contre la réingénierie et les coupures et pour l'amélioration des salaires et autres

avantages sociaux si on ne se bat pas en même temps contre le rôle de régulation et de contrôle des services et des institutions, qui affectent autant nos conditions de travail que la qualité de vie des « bénéficiaires », et qui ont pour fonction d'assurer aux employeurs une main-d'oeuvre disponible mais jetable.

Que peut-on donc espérer de l'organisation des travailleuses et travailleurs du secteur public? Au Québec, c'est près du quart de la population active qui se trouve employée par l'État provincial¹, et c'est sans compter la part qui travaille pour le fédéral et le municipal. Il y a, d'un côté, les fonctionnaires qui occupent une fonction administrative au sein de la machine étatique, puis les autres agent·e·s de l'État qui occupent une profession dans les domaines de la santé, des services sociaux et de l'éducation (les infirmières, les préposées aux bénéficiaires, les travailleuses sociales, les enseignantes, etc.)². Il s'agit donc d'une masse de travailleurs et de travailleuses importante.

1. 23,8 % selon l'Institut Fraser, *Comparaison de la rémunération des secteurs public et privé au Québec*, édition 2023.

2. Il y a aussi, évidemment, les acteurs de l'appareil d'État : les forces militaires et policières, les agent·e·s frontaliers, les services de renseignement, etc. Ce texte ne suggère d'aucune façon de s'organiser avec ces catégories de travailleurs et travailleuses, mais plutôt à celles dans les services publics.

nements et la population blanche active.

L'exemple le plus récent de cette imbrication est la réponse syndicale à l'adoption de la loi sur la laïcité de l'État qui interdit le port de signes religieux par tout fonctionnaire en position d'autorité, dont les enseignant·e·s des écoles publiques. Cette loi vient imposer, à l'intérieur des murs de l'école, l'idéologie dominante portée par l'État en matière de laïcité, soit une interprétation qui cible particulièrement les femmes musulmanes portant le voile. Bien que contestée au niveau juridique par diverses organisations dont la Fédération autonome de l'enseignement (FAE), l'adoption de la loi a somme toute rencontré peu d'opposition dans les établissements scolaires. Pire encore, certains syndicats d'autres secteurs ont adopté des positions visant à réclamer que l'interdiction des signes religieux soit étendue à tout le secteur public. Si quelques enseignant·e·s ont bien tenté de s'organiser de façon autonome contre la loi, son adoption a surtout représenté une occasion ratée de dépasser le corporatisme et de s'organiser dans une perspective qui dépasse le strict front du contrat de travail.

Heureusement, les occasions ne manquent pas de s'organiser dans la perspective d'un « nous » travailleurs et travailleuses qui ne sert pas l'État-nation. Pour les auteurs et autrices de *In and Against the State*, la lutte des employé·e·s de l'État passe notamment par la façon d'exercer ses fonctions. Leur proposition se déploie ainsi : contourner l'individualisation, rejeter les catégories réductrices et se définir en termes de classe ; définir nous-mêmes les enjeux, s'extraire des contraintes de la définition de tâche, refuser les procédures officielles et les priorités managériales; finalement, trouver

des manières alternatives de lutter.

Il existe déjà des initiatives d'organisation dans le secteur public qui vont dans ce sens. On peut penser par exemple aux *sit-in* organisés par les infirmières pour s'opposer au temps supplémentaire obligatoire, opposition frontale à l'organisation capitaliste du travail. En 2015, des travailleurs et travailleuses du milieu de la santé avaient proposé une « grève inversée », parce que les conditions imposées par la loi sur les services essentiels obligeaient l'employeur à faire appel à plus de personnel par quart de travail que ce qui était prévu en dehors des périodes de grève. Mais c'est aussi dans l'organisation du travail au quotidien qu'on peut trouver des exemples d'organisation « contre l'État ». Récemment, élèves, parents, voisin·e·s et personnel scolaire se sont mobilisé·e·s afin de sécuriser les rues vis-à-vis de la circulation routière autour des écoles et, en plein cœur de la pandémie, d'autres ont exigé qu'on maintienne la distribution des repas gratuits aux élèves.

Chaque occasion est à saisir pour définir nous-mêmes les enjeux et rompre avec l'idéologie étatique dominante. Dans tous

les milieux, briser l'isolement pour refuser collectivement les priorités définies par en haut, rejeter la fragmentation arbitraire des tâches afin de développer une vision d'ensemble, viser la réduction de la cadence et des horaires de travail, définir nous-mêmes les problèmes et distinguer ceux qui appartiennent à l'État et ceux qui appartiennent réellement aux bénéficiaires... chacune des ces avenues permet de s'éloigner un peu d'un rôle passif en tant qu'agent·e·s de l'État. Si la voie stratégique « dans et contre » l'État reste imprécise, c'est qu'il faut impérativement qu'elle soit définie de façon autonome par chaque lieu de travail. Dans le contexte des négociations actuelles, il s'agit d'aligner les revendications au profit des plus vulnérabilisés ; les petits salariés et les précaires, mais aussi, les personnes en situation de handicap, les personnes immigrantes et racisées. Bref, faire de la position stratégique au cœur de l'appareil étatique un atout pour la classe ouvrière contre le projet national-colonial en cours au lieu de servir passivement les intérêts des dirigeants.

Les propositions des travailleuses et travailleurs de *La grande démission* vont dans ce sens.

- Réduire **le temps de travail** pour toutes et tous, sans réduction de salaire ;
- Augmenter les salaires au bas de l'échelle afin de tendre vers un **salaire universel** ;
- S'opposer de l'interne **à toute loi discriminatoire**, notamment celles qui s'acharnent sur les personnes immigrantes, musulmanes ou non blanches comme la loi 21 sur la laïcité de l'État et la loi 96 sur la langue ;
- **Politiser les démissions massives** et les organiser collectivement de manière à infléchir les dépenses et les services publics pour le bien être des classes populaires et travailleuses et à contrer les mesures de contrôle et de régulation sociale.

L'ordonnance de ne pas démissionner

PAR CAMILLE MARCOUX, CONSEILLÈRE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

On le sait, le temps supplémentaire obligatoire n'est pas une mesure d'exception dans les établissements de santé. Pour le CIUSSS de la Mauricie et-du-Centre-du-Québec, la solution imposée aux infirmières a été celle de modifier l'horaire de toutes. Dorénavant, chacune d'entre elles devra travailler un weekend sur trois. Cette réorganisation des quarts de travail s'est imposée dès le 27 février 2023. Les implications pour le personnel sont nombreuses : réorganisation parallèle de la vie personnelle et de la vie familiale, modification des équipes de travail, nouvelles tâches, etc.



L'annonce est reçue comme il se doit : une fausse bonne idée dont la facture salée reviendra entièrement à celles et ceux qui la subissent, soit les infirmières et les patient·e·s.

Avant le déploiement de ce nouvel horaire, les infirmières réunies en assemblée conviennent de la réponse à donner. Notamment, on appelle à une démission collective, avec pour cible l'engagement de 500 travailleuses.

Devant cette stratégie, le CIUSSS avait peine à trouver un moyen efficace qui retiendrait son personnel au travail. Il saisit donc le Tribunal administratif du travail afin que le syndicat, ici la Fédération interprofessionnelle de santé du Québec (FIQ), reçoive une sanction en le forçant à prendre action contre ses membres. Au Québec, le Code du travail encadre la négociation des conventions collectives, les ententes qui prévoient les conditions de travail

du personnel syndiqué. Par le fait même, il circonscrit la possibilité de faire des moyens de pression à des périodes prédéfinies et liées à l'échéance de la convention collective. En plus de ces limites, il est prévu que les services considérés comme essentiels doivent toujours être rendus sans égard aux moyens de pression adoptés par les employé·e·s qui les exécutent. C'est cet encadrement législatif qui permettait au CIUSSS de demander l'intervention des tribunaux.

Dans sa décision du 25 février 2023*, le tribunal acquiesce aux demandes patronales. La décision n'est pas surprenante, mais le raisonnement présenté et les injonctions du tribunal suscitent l'intérêt. Parmi une série d'ordonnances, on peut lire la suivante :

« Par ces motifs, le Tribunal administratif du Travail : [...] ordonne à tous les salariés, membres de la FIQ — Syndicat des professionnelles en soins de la Mauricie et du Centre-du-Québec — de ne pas démissionner dans le but de participer à l'action concertée et de retirer leurs démissions déposées dans ce contexte de moyens de pression, privant ou étant susceptibles de priver le public d'un service auquel il a droit. »

Il a été conclu que l'engagement à démissionner dans le présent contexte ne pouvait être perçu comme une réelle démission ou une intention de démission. Selon le Tribunal, dans un contexte ordinaire de démis-

sion, la possibilité de demeurer en poste n'est pas présente, et la décision de quitter son emploi ne se prend pas en réaction à une situation, ce qui a été qualifié de démission conditionnelle. Il semble que la magistrature et moi n'ayons pas eu les mêmes expériences de fin d'emploi. Plus encore, la lecture des faits semble sous-estimer l'état des lieux et possiblement l'engagement des travailleuses du réseau de la santé.

Un retour au travail possible

En joignant l'effort collectif, il était demandé aux infirmières de s'engager à respecter un pacte de solidarité impliquant le respect de l'ancienneté de leurs collègues si un retour en emploi s'opérait. De ce fait, le tribunal infère une intention de revenir au travail :

« Ainsi, une espèce de protection d'emploi est promise. Il faut comprendre qu'on tient pour acquis qu'un retour au travail est prévu. »

Mais qui peut planifier le retour en emploi après une démission? Il est vrai que les probabilités d'embauche après une démission sont élevées dans le domaine de la santé. Encore plus quand le même employeur perd au même moment 500 membres de son personnel. Il n'est pas anodin que les infirmières se saisissent de ce moyen : leur travail si on le dit essentiel est littéralement un travail dont on ne peut se passer. Même celles qui démissionnent pour de vrai travailleront à nouveau dans le réseau à travers les agences de placement. Mais qui est responsable de ce rapport de force? Les conditions de travail déplorables, les coupures du personnel en santé depuis les années 90, les structures de contingence à l'école, toutes expliquent le manque de personnel et conséquem-

ment l'obligation pour un employeur de considérer réemployer une travailleuse qui a quitté ses fonctions. S'agit-il pour autant d'une fausse démission?

Une démission conditionnelle

« Il ne s'agit donc pas d'un geste libre et volontaire puisqu'il est conditionnel à la réalisation de certains événements tributaires de nombreux intervenants. »

Depuis le début de la pandémie, les démissions dépassent le nombre de 4 000. Plusieurs infirmières expliquaient publiquement les raisons de leur départ : impossibilité de travailler à temps partiel, temps supplémentaire obligatoire, augmentation de la reddition de comptes, ratio de patients-infirmières trop élevé. Il s'agissait là de conditions qui permettraient leur maintien en emploi, ou à l'inverse qui ont motivé leur intention de quitter. Force est de constater que pour la plupart des infirmières démissionnaires, l'acte de résiliation se fait à contrecœur en laissant derrière des collègues, un travail qu'elles ont choisi, une stabilité d'emploi, pour le choix de leur santé ou celle de leurs proches. Plus encore, les effets d'une démission sont rarement individuels, voire ont fréquemment un effet d'entraînement. Que ce soit pour se supporter dans les derniers miles ou pour élaborer des plans de sortie les moins dommageables possibles, les collègues à bout de souffle cherchent souvent à échanger avec leurs semblables. On se reconnaît et on s'assemble qu'il y ait un syndicat ou non. L'interdiction de cette forme de concertation traduit une aspiration de l'employeur et du tribunal d'avoir droit de regard sur des sphères qu'on souhaite généralement hors de sa gouverne, notre autonomie décisionnelle et notre habileté/désir à entrer en relation avec nos pairs.

* Le jugement intitulé « Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec c. FIQ — Syndicat des professionnelles en soins de la Mauricie et du Centre-du-Québec », 2023 QCTAT 860 est disponible sur canlii.org.

Alors que les contextes de travail gratuit se multiplient et échappent à l'encadrement des relations du travail, le droit du travail prend moins de temps à s'adapter aux nouvelles stratégies syndicales. Le travail n'est plus travail, mais la grève est partout. Cela dit, en l'occurrence, quel

pouvoir détiennent les tribunaux? Il va sans dire, les démissions auront lieu. La mobilisation n'est pas finie. En donnant à la grève un caractère d'ubiquité, illégale ou non, elle deviendra peut-être l'ultime moyen entrepris.

SANTÉ MENTALE

La psychologisation du travail du *care*

PAR GABRIELLE LAVERDIÈRE, INTERVENANTE DÉMISSIONNAIRE
DANS LE RÉSEAU DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX



La preuve n'est plus à faire, travailler pour le système de santé et de services sociaux québécois rend malade. Les travailleuses quittent par milliers pour sauver leur peau et le nombre de personnes en congé de maladie explose depuis la pandémie. Le nombre de congés de maladie est certainement trompeur, puisque, dans de nombreux CISSS et CIUSSS, les seuils pour y avoir accès sont si élevés

que de nombreuses travailleuses sont contraintes de prendre des congés sans soldes parce que leurs billets de maladie signés par des médecins ne sont pas entérinés par la contre-expertise de l'employeur. Cette contre-expertise est de plus en plus difficile à obtenir et de nombreuses travailleuses choisissent donc de quitter plutôt que de devoir passer par cette épreuve humiliante.

Bien avant de se rendre au congé, de nombreux mécanismes subtils sont à l'œuvre pour s'assurer de la docilité des travailleuses. Deux d'entre eux sautent aux yeux dès qu'on commence à y porter attention : la psychologisation et la psychiatrisation. Un vocabulaire directement tiré du manuel diagnostique des troubles mentaux est utilisé pour parler des travailleuses, particulièrement celles qui critiquent leurs conditions de travail et celles qui démontrent des signes de détresse. On parle allègrement de trouble de l'adaptation, d'anxiété et de dépression des personnes qui tiennent le Québec à bout de bras. Ce vocabulaire pathologisant est d'une grande utilité pour le patronat, il lui permet de camoufler ses abus en nous faisant croire que notre malheur ne provient pas du travail, mais bien de nos faiblesses intrinsèques en tant que personnes. Éternellement responsabilisées devant leur souffrance, les travailleuses commencent à se penser avec les techniques de leur employeur plutôt qu'à travers les outils de la résistance.

Il existe une réelle pression sur les travailleuses pour qu'elles aillent chercher un diagnostic chez un·e psychiatre ou un·e psychologue lorsqu'elles ne sont pas capables de suivre la cadence absurde du travail, les heures supplémentaires qui n'en finissent plus et la charge de travail qui augmente sans cesse. Ces diagnostics n'ouvrent par contre pas la voie à de meilleures conditions de travail, mais ils en ouvrent une autre : celle de la médication. Dans les équipes dans lesquelles j'ai travaillé, une proportion préoccupante des intervenantes prenaient des médicaments psychotropes en tous genres : anxiolytiques pour les attaques de panique entre deux soi-disant clientes ou clients, antidépresseurs pour le mal de vivre qui semble être

devenu synonyme d'être travailleuse du *care* et antipsychotiques pour l'anxiété qui agrippe le ventre avant d'entrer au travail. Les Tylenols pour les maux de tête étaient pris aussi régulièrement que le café qui permet de réaliser le dixième rapport d'intervention de la journée. Sans la pharmacopée de l'obéissance du capital, nous sommes en droit de nous demander combien de soignantes il resterait au Québec.

La médication qui rend un peu plus tolérable la condition de travailleuse du réseau de la santé et des services sociaux au Québec sera largement défrayée par les souffrantes. En effet, les assurances offertes par le réseau de la santé sont dispendieuses et couvrent peu de choses. Les options offertes pour améliorer la couverture sont peu accessibles pour les personnes au bas de l'échelle salariale et pour les emplois moins bien rémunérés. Non seulement le système nous rend malades, mais nous devons payer nous-mêmes les frais de notre mal-être au travail, dans tous les sens du terme.

Cette psychologisation de notre mal-être au travail, nous l'avons malheureusement intégrée. J'ai trop souvent entendu des collègues parler avec les mêmes mots d'une intervenante qui n'allait pas bien. Elle devrait aller consulter. Elle devrait savoir que, quand on travaille dans le système, il faut souvent faire des thérapies. Est-ce qu'elle a pensé aux antidépresseurs? Les professeur·es nous y préparaient même à l'université. J'en ai entendu plus d'un·e dire à quel point il était important de consulter régulièrement en psychologie pour s'assurer de notre bien-être parce que le travail dans lequel on s'engageait était l'un des plus stressants. Le sous-entendu était clair: seule la psychologie était apte à nous permettre de nous adapter aux condi-

tions de travail que l'État nous réservait. Peu importe le fait que les consultations ne sont pas couvertes par le plan de base des assurances collectives du gouvernement du Québec. Inutile donc de tenter de rêver à mieux pour nos conditions de travail : les jeux sont faits, même si rien ne va vraiment plus. Il ne reste plus qu'à nous y adapter en parlant, à fort prix, de nos problèmes à quelqu'un·e qui pourra peut-être nous aider à souffrir un peu moins. Dès le début de nos carrières étudiantes, nous sommes préparées à donner la construction du sens de notre travail à la psychologie, dans l'espoir qu'elle nous dise ce qui cloche avec nous, qu'on nous donne des solutions individuelles. Il est temps de rejeter une fois pour toutes cette idée. La crise est collective et les seules solutions

viables qui pourront être trouvées à la catastrophe que nous appelons un employeur le seront également.

Aucune émancipation ne pourra être trouvée dans le manuel diagnostique des troubles mentaux. Aucune libération ne pourra être trouvée dans la médication psychiatrique. Ni pour nous-mêmes ni pour celles et ceux qu'on aide. Il est temps de changer de vocabulaire, d'arrêter de laisser les gestionnaires imposer une analyse psychologisante que nous retournons ensuite envers celles et ceux qui viennent à nous. Il est grand temps d'expulser cette tendance psychologisante et psychiatrisante de nos pratiques, de notre rapport à nos collègues et, surtout, des relations de travail.



Katerina Jakusova, That was the last time I saw you (CC BY-NC ND 4.0)

Travailler ou démissionner ? Une question de temps

PAR ANNABELLE BERTHIAUME, PROFESSEURE EN TRAVAIL SOCIAL ET

NANCY YANK, TECHNICIENNE EN ÉDUCATION SPÉCIALISÉE DANS UN CENTRE DE SERVICES SCOLAIRES

« Je le vis un peu comme un échec, mais je n'avais pas d'autre choix ». C'est ce que répond Virginie, travailleuse sociale, lorsqu'on lui demande d'expliquer sa démission récente de son poste dans le secteur public. Dans son équipe de dix intervenantes, en l'espace de quelques mois, elles sont trois à avoir démissionné. Depuis des années, infirmières, enseignantes, travailleuses sociales, comme Virginie, quittent le bateau par milliers du réseau public de la santé et des services sociaux. Pour plusieurs d'entre elles, la décision de quitter son poste n'est pas prise à la légère. Elle se prend après des mois à se remettre en question, à trouver des arrangements pour poursuivre son travail et à contrer les pressions extérieures qui demandent toujours davantage. Elle se prend aussi après avoir échangé avec des collègues, cherché auprès de son médecin, son employeur ou de son syndicat des mesures pour rester en poste. Dernier recours, dernier espoir ; la décision de démissionner est souvent le moyen pour sauver sa peau et retrouver un peu de contrôle sur son temps, dans un système qu'on porte à bout de bras.

Travail, surcharge, burn-out

C'est presque convenu : la pénibilité au travail est au cœur des enjeux des conditions de travail partout dans le réseau de la santé et des services sociaux. Au-delà de la question du salaire, dans tous les

corps de métier, fatigue, douleurs chroniques, *burn-out*, surcharge font partie du quotidien.

En 2018, après plusieurs mobilisations chez les infirmières pour dénoncer leurs conditions de travail, des techniciennes et des travailleuses sociales démissionnaires partagent publiquement leur décision. L'une d'entre elles, Ariane Rousseau-Dupont, ex-travailleuse sociale au CLSC de Jonquière, explique que les coupes et les restructurations empêchent de réaliser tout le travail normalement attendu dans son poste: « Le temps qu'il me reste pour [m'acquitter de] mes obligations professionnelles est limité. Est-ce que je [réponds aux] exigences de mon ordre professionnel? Oui, mais au prix cher, parce que je vais faire des heures supplémentaires que je ne vais pas réclamer, parce que je ne serai pas payée pour ça »¹. C'est à peu près ce qu'Audrey, infirmière qui a travaillé en milieu hospitalier et qui est maintenant en soutien à domicile, vit aussi: « on est tellement débordées qu'on n'a pas le temps de réfléchir », nous dit-elle en entrevue. Si une personne pleure et qu'elle veut prendre le temps de la consoler, son temps de dîner écopé.

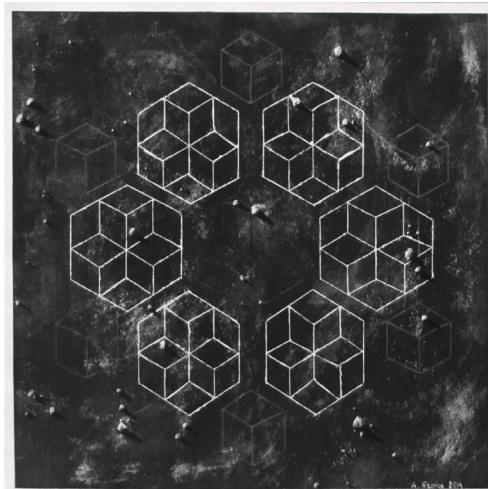
S'installe alors une dynamique où le travail devient rapidement en surcharge, non-reconnu, puis gratuitisé, jusqu'au *burn-out*. C'est d'ailleurs une des raisons qui pousse Élise, travailleuse sociale dans

1. Simon Gamache-Fortin, « Une travailleuse sociale à bout de souffle démissionne à Saguenay », *TVA Nouvelles*, 12 avril 2018.

une autre région du Québec à quitter son premier emploi à la Direction de la protection de la jeunesse (DPJ). Quatre ans après son embauche, alors qu'elle était fraîchement diplômée, elle quitte son contrat : familles en contexte involontaire, manque de reconnaissance de l'employeur, pénurie de main-d'œuvre — au terme de son deuxième congé de maternité, c'était clair pour elle : « je ne retournais pas à la DPJ ».

Travailler par obligation

La pénurie de main-d'œuvre, les ratios patients/infirmières ou familles/travailleur-es sociales trop ambitieux, les demandes qui s'alourdissent, l'absence de remplacement des collègues en congé de maladie ou de maternité : l'organisation du travail dicte une cadence qui presse celles qui résistent. En Protection de la jeunesse, par exemple, les intervenantes en place doivent en moyenne faire des suivis auprès d'une vingtaine de familles, plutôt que la quinzaine prévue², en fonction des régions. Dans l'équipe d'Élise, elles avaient environ 20-25 familles à leur charge, et ses collègues en ont maintenant jusqu'à 30. Nombreuses sont les étudiantes dans les programmes en intervention (travail social, psychoéducation, éducation spécialisée, etc.) qui sont d'ailleurs engagées à la DPJ dès leur arrivée sur les bancs d'école. En stage, bien plus que des « apprenantes », elles viennent en renfort pour les collègues. Mais il demeure qu'elles ne peuvent pas prendre complètement en charge le



2. TVA Nouvelles, « Pénurie de main-d'œuvre à la DPJ : des familles forcées de changer d'intervenant très souvent », 12 mars 2022.

3. Presse canadienne, « La démission en bloc des infirmières refusée par le Tribunal », *La Presse*, 25 février 2023. Voir aussi l'analyse de la décision du tribunal par Camille Marcoux, « L'ordonnance de ne pas démissionner », dans le présent numéro.

4. TVA Nouvelles, « Temps supplémentaire obligatoire : "le ministre peut mettre fin à ça" », 16 février 2023.

dossier — si ce n'est que parce qu'elles ne peuvent pas signer « T.S. » — une pression persiste donc sur celles qui le peuvent. Elles sont éducatrices, travailleuses sociales, psychoéducatrices... plusieurs d'entre elles acceptent un poste à la DPJ, en attendant de trouver mieux, et les dossiers continuent de tourner.

Durant la pandémie, dans les hôpitaux et dans les centres d'hébergement de soins longue durée (CHSLD), un arrêté ministériel a même fait passer tous

les postes à temps partiel à des postes à temps plein (37 heures et demie) pour combler la pénurie de main-d'œuvre. Il n'est donc même plus possible d'appliquer pour un poste à temps partiel : dans certains milieux, il n'y en a plus. Les modifications forcées

des horaires de travail sont d'ailleurs au cœur du litige qui a conduit les infirmières du CIUSSS de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec à organiser une démission en bloc. Ces modifications incluent l'obligation de devoir travailler une fin de semaine sur trois et l'abolition de postes dans certains secteurs pour transférer dans le service 24/7³. À l'hôpital Maisonneuve-Rosemont, le groupe d'infirmières qui a menacé de démissionner critiquait l'utilisation du temps supplémentaire obligatoire (TSO) comme pratique de gestion par l'administration⁴. Pour Catherine, infirmière qui a connu le TSO à Montréal et en Outaouais, la pratique du TSO, « c'est dégueulasse, même pour celles qui n'ont pas d'enfants ou d'obligations

après le travail ». Utilisée de manière trop courante, la mesure du TSO permet aux gestionnaires de combler des quarts de travail qui sont annoncés vacants depuis des mois. Les infirmières sont pourtant avisées à la dernière minute, souvent durant le quart de travail juste avant, qu’elles devront rester pour un autre huit heures sur le plancher. Elles cumulent donc 16 heures de travail, et sont attendues le lendemain pour leur quart régulier, sans aucune garantie qu’il ne sera pas, lui aussi, prolongé pour un autre 8 heures. Si elles refusent ce temps supplémentaire, des mesures disciplinaires sont appliquées. Pas étonnant que Catherine, de retour dans le réseau public à la suite de son déménagement dans une autre région, regrette la latitude qu’elle avait dans une agence privée pour aménager son horaire pour « ne pas juste travailler ». Or, cette tendance continue d’être à la hausse dans le réseau public. En 2022, un reportage rapportait que le recours au TSO pour les infirmières et infirmières auxiliaires a augmenté de 57 % en deux ans dans la région du Saguenay-Lac-Saint-Jean⁵.

Travailler ailleurs

Bien avant que la pandémie éclate dans le réseau de la santé et des services sociaux, la situation était déjà difficilement soutenable; elle s’aggrave en 2020. Aux premières loges, Virginie, travailleuse sociale en contexte de crises dans la région de Montréal, se souvient de la lourdeur du travail : « On entendait des histoires d’horreur *day-in, day-out* [...]. On avait le pire du système perpétuellement, c’était pas rare d’entendre les gens après avoir fait quelques mois à temps plein demander de passer à temps partiel, parce que c’était juste trop ! ». Elle démissionne en août 2021.

Si la démission permet de diminuer drastiquement la pression au travail, d’autres travailleuses tentent de réduire la cadence en modifiant le nombre d’heures travaillées. Certaines continuent de surveiller les affichages dans l’espérance de trouver un autre poste dans le même CISSS. Certaines démissionnent aussi et refont carrément le processus d’embauche ailleurs dans le réseau. Elles se font embaucher dans les milieux communautaires, partent à leur compte ou dans les agences privées — même si elles préféreraient rester dans le réseau public. La démission ne signifie pas nécessairement la désertion du réseau de la santé et des services sociaux.

Lorsqu’elle travaillait en Outaouais, Catherine a vu plusieurs de ses collègues quitter pour aller travailler en Ontario, où on offre un meilleur salaire et davantage de contrôle sur l’horaire. Elle avait elle-même choisi de quitter le milieu hospitalier public pour travailler en agence privée, en raison de la plus grande liberté de choix : « Je choisissais mes quarts de travail. Je n’étais pas obligée de faire les fins de semaine. C’était fortement recommandé par l’agence, mais ce n’était pas obligatoire de travailler, aussi les fêtes [...] c’est toi qui fait ton horaire et c’est l’agence qui te trouve une plage horaire à une place où tu as déjà été acceptée pour travailler ». Au même taux horaire, elle pouvait ainsi déterminer le temps qu’elle mettait à disposition de l’employeur pour travailler, et non le contraire. Elle pouvait aussi diminuer son nombre d’heures, lorsque la fatigue s’installait ou qu’elle voulait faire d’autres activités. Élise, qui a quitté la DPJ, a quant à elle décidé de repasser un processus d’embauche dans un autre service du réseau public (avant que la fusion du CIUSSS soit complétée). La même stratégie est utilisée par plusieurs

5. Myriam Gauthier, Infirmières : 57 % plus d’heures supplémentaires obligatoires en deux ans dans la région, Ici Radio-Canada, 19 avril 2022.

collègues de Virginie pour un peu mieux aménager leur temps et prendre le dessus sur la fatigue au travail.

Travailler en malade

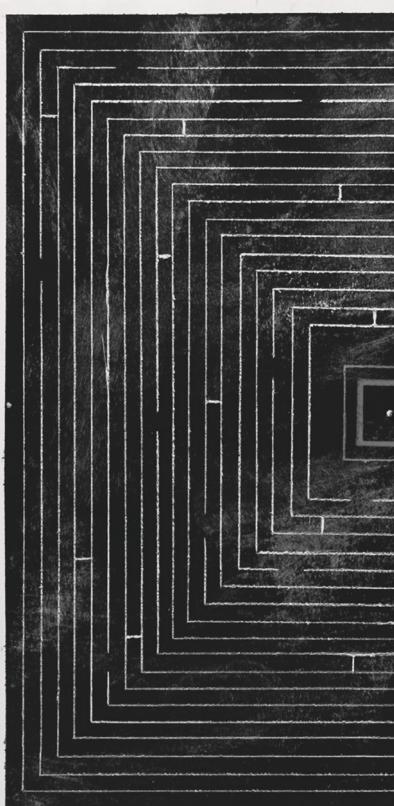
L'injonction revient de temps à autre lors de conversations entre collègues et à l'occasion des semaines de valorisation des différents métiers : on reconnaît la contribution du personnel, et on lui rappelle, dans le même temps, l'importance de « prendre soin de soi ». Or il suffit de regarder un peu les conditions de travail pour comprendre que « prendre soin » de sa santé mentale ou physique doit se faire hors des heures de travail et que cela ne doit pas impacter le temps disponible pour travailler. Les travailleuses ont beau réussir à aménager leurs horaires, plusieurs se rendent malades à travailler, sans retirer un quelconque sentiment de reconnaissance.

Que ce soit pour ne pas abandonner les collègues ou les usager·e·s, il faut dire que la pression est forte pour ne pas s'absenter du travail. Dans le milieu de Catherine, la pénurie de main-d'œuvre est si importante que les congés pour maladie peuvent être refusés puisque ceux-ci provoqueraient un bris de service. Et pour les congés prolongés pour invalidité, les employeurs du réseau de la santé font appel à des contre-expertises pour invalider un premier diagnostic d'épuisement. « On dirait presque c'est arrangé », dit Virginie, qui s'est découragée de demander un arrêt maladie, parce qu'elle a vu toutes les demandes de ses collègues refusées.

Pilules pour dormir, pour contrer l'anxiété ou la dépression, les travailleuses du réseau de la santé et des services sociaux ne connaissent pas la pharmacopée seulement pour la recommander,

mais aussi parce qu'on la leur prescrit. Le travail ne rend pas seulement malade physiquement — on se souvient en mai 2020, en pleine première vague de la pandémie, la directive du Ministère de la santé qui appelait les préposées, infirmières et médecins déclarées positives à un test de dépistage de la covid-19 mais ne présentant pas de symptômes à se présenter au travail⁶ — il est aussi lourd de conséquences sur la santé mentale.

À l'hôpital, dans l'équipe d'Audrey, de nombreuses collègues infirmières, notamment celles qui cumulent des responsabilités familiales, sont parties en congé de maladie juste après la fin des contrats avec « prime covid ». Travaillant pour pouvoir maintenir leur prime (les absences pour maladie faisant passer le nombre d'heures travaillées sous le seuil pour y avoir accès), elles sont à bout de souffle : « Ils



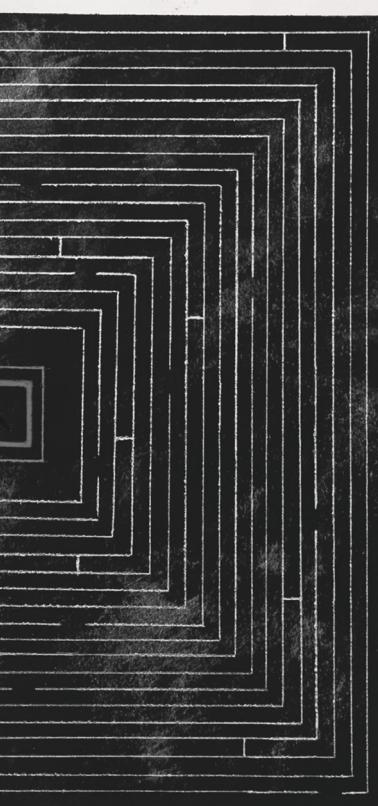
les ont juste lessivés, lessivés jusqu'à fin, jusqu'à moelle ». Virginie parle de cet état d'âme avec la même fragilité : « Ils m'ont vraiment, vraiment, vraiment brûlée. Je m'étonne d'être capable d'en parler sans pleurer [...]. À la fin, je ne pensais plus clair, tellement ce à quoi on a été exposé était intense, dans la plus grande indifférence de nos supérieurs », résume-t-elle lorsqu'elle parle de ses

6. Thomas Gerbet, « Des porteurs du coronavirus autorisés à travailler dans le réseau québécois de la santé », *Ici Radio-Canada*, 1^{er} mai 2020.

dernières semaines au travail.

« Ça sert à rien de se battre »

Il y a certainement quelque chose de collectif dans l'expérience de la surcharge, de l'isolement ou de la maladie. Il en est de même pour les conditions de travail qui pressurisent les employé·es, des fusions et des mutations des services qui aménagent, abolissent et transfèrent des postes entre les secteurs, des modifications dans les horaires et les lieux de travail, des aménagements difficiles pour



la conciliation travail-famille. Les réorganisations du travail atomisent aussi les travailleuses qui peuvent autrement retrouver chez les collègues un sentiment d'appartenir à une équipe, une certaine collégialité et une reconnaissance qui permet éventuellement de rendre le travail moins pénible et de s'organiser. Ce qui frappe dans

les témoignages, c'est à quel point les collègues changent souvent, lorsque ce ne sont pas elles qui bougent entre les services. « C'est ça qui écoûre autant le monde, c'est que c'est tout le temps en changement », dit Élise, découragée des restructurations incessantes.

Trop loin, trop corpo, trop peur de leur base : plusieurs syndiqué·es rapportent

des expériences similaires. Ceux qui ont le mandat de représenter les travailleuses, les syndicats, sont en perte de combativité et en perte de légitimité depuis un bon moment déjà. En raison aussi du manque de temps, sans doute, les assemblées des membres sont peu populeuses et peu mobilisantes. La lourdeur des instances et des procédures constraint les prises de paroles par les membres et amplifie le sentiment de ne pas se sentir concerné·e par des décisions venant d'en haut. Malheureusement, la mobilisation n'est pas à la hauteur des problèmes décriés dans les médias et sur les réseaux sociaux depuis déjà des années.

Lorsqu'elles n'ont pas sollicité directement leur syndicat pour une situation vécue au travail, celui-ci apparaît souvent comme loin, voire étranger. Depuis les dernières fusions des structures bureaucratiques du réseau, les travailleuses nous disent que c'est encore pire : après deux ans en poste au même endroit, Élise, ne connaît d'ailleurs même pas qui de son syndicat la représente. Pour Virginie, les représentant·es du syndicat, qui partagent leur temps entre plusieurs bureaux, n'ont tout simplement pas le temps de faire de la politique avec les syndiqué·es. Même lorsqu'ils et elles étaient sur place, « ils étaient trop occupés, c'était impossible de leur parler ». Cette impression est aussi partagée par Audrey, qui sent que les représentant·es au syndicat sont tout simplement déconnecté·es des enjeux du terrain.

Certaines y ont aussi goûté. « Ils ont rien fait pantoute pour nous », résume Élise qui s'est mobilisée avec ses collègues pour s'opposer au déménagement de son équipe de travail dans un autre point de service dans le cadre d'une énième restructuration. Le changement de lo-

calisation visait à rapprocher l'équipe dans un même bureau (travailleuses sociales, ergothérapeutes, nutritionnistes, etc.) avec la gestionnaire, mais avait des impacts importants sur l'organisation de la vie familiale. Pour Élise, qui fait des visites à domicile, cette décision allait augmenter son temps en voiture de presqu'une heure par jour — augmentant du même coup considérablement son budget pour l'essence.

Il faut dire que la démobilisation est indissociable de la perte de confiance envers les syndicats et l'organisation collective pour changer les choses. Pour Catherine, les décrets ministériels de la covid-19 sont frais dans sa mémoire de sorte qu'elle ne voit pas de moyens de changer les choses. Même son de cloche chez Audrey, qui a l'impression de « payer un syndicat pour rien ». Malgré que le TSO soit dénoncé depuis des années de la part de son syndicat, elle n'a pas vraiment l'impression que les efforts syndicaux aient changé quoique ce soit. Et ce, sans compter le risque des lois spéciales gouvernementales qui contribue au sentiment d'impuissance entre collègues. Dans l'équipe de Virginie, même si les *partys* sont appréciés, le sentiment d'être mal représenté est partagé : « quand tu ne fais pas de politique, sauf au national, et encore là c'est juste un petit peu, qu'est-ce que tu fais ? ». Elle aurait bien voulu être invitée à participer à des rencontres politiques plutôt qu'aux événements sociaux, qu'elle distingue bien peu, au final de ceux organisés par son employeur. Inutile de dire qu'elles, comme bien d'autres, n'ont pas eu le réflexe d'interpeller leur syndicat lorsqu'elles ont constaté les difficultés sur le plancher.

Travailler pour s'organiser

Si les raisons de celles qui démissionnent sont nombreuses, elles se relient par un sentiment de perte de contrôle, que ce soit sur le sens du travail, ou celui du temps, du temps de travail comme celui du repos. Qu'elles soient en surcharge, hors du réseau, partiellement absentes ou malades, les travailleuses de la santé et des services sociaux cherchent à se prévaloir d'un moyen pour réduire la cadence, réduire le temps de travail, refuser la violence organisationnelle et s'offrir un « congé non-autorisé », avant qu'il ne soit trop tard. Les liens avec les collègues font une différence significative dans l'entraide et le climat de travail dans l'équipe, mais les forces collectives sont désorganisées, lorsqu'elles ne sont pas tout simplement décourageantes. Ce constat d'échec pose alors la responsabilité des failles d'un système de santé et des services sociaux malade sur celles qui y travaillent. La démission, elle, arrive souvent en dernier. « Il y a une partie de moi qui est contente d'avoir démissionné, mais il y a aussi une autre partie de moi qui aurait aimé rester pour continuer à me battre », regrette Virginie. C'est ce qui reste, en fin de compte, après avoir essayé ce qui semblait à sa portée. Or il suffirait d'organiser et de coordonner collectivement ces démissions, pour que le constat d'échec soit renversé. Des milliers de travailleuses démissionnaires pourraient ainsi refuser ensemble la violence du travail désespéré.



© André Querry

ORGANISATION

Le corporatisme syndical : une paix souhaitable?

PAR FÉLIX DUMAS-LAVOIE, TECHNICIEN EN INFORMATIQUE DANS LE RÉSEAU DE LA SANTÉ

Les activités humaines sont diverses; elles revêtent des fonctions distinctes. Chaque classe de la société a des intérêts spéciaux; mais il y a aussi des intérêts de toute une profession, intérêts communs aux employeurs et aux employés. Pour éviter les conflits entre ces intérêts divergents, l'on cherche à reconstituer des organes d'entente et de collaboration. C'est ici que se trouve le sens du corporatisme.

SYNDICALISME ET CORPORATISME

Jacques Perrault (1948)

Alors que les négociations du secteur public s'annoncent être sous les thèmes de l'augmentation du temps de travail et du rendement, de l'inflation et de la rétention des travailleur·euses, plusieurs espèrent qu'une lutte à la hauteur s'engagera pour tenter de résister à l'intensification des pressions sur les travailleur·euses et, peut-être, sauver ce qui reste des services publics.

En ce sens, il serait avisé de profiter des prochaines négociations pour s'approcher davantage de la réalité du terrain et

de s'organiser contre une très probable augmentation du temps de travail¹. Une vraie lutte est à mener et plusieurs en ont conscience. Mais est-ce que les différentes organisations syndicales seront à la hauteur? René Charest, organisateur communautaire dans un CIUSSS ne se fait pas d'illusions : « Durant les négos, on risque d'entendre les délégué·es se révolter contre les demandes effrontées de François Legault et Sonia Lebel mais il est probable qu'on cherche quand même à conclure la meilleure entente possible et ce dans les plus brefs délais »². Cette situation est à lier au corporatisme

1. Voir par exemple cette conclusion de l'Institut de la statistique du Québec : Lia Lévesque, « Vers une hausse “inévitable” du nombre d'heures de travail », *Le Devoir*, 1er septembre 2022.

2. À ce sujet, voir René Charest, « Mettons-nous le nez dans les négociations du secteur public », *Presse-toi à gauche*, 11 octobre 2022.

3. Jacques Perreault, *Syndicalisme et corporatisme : facteurs de paix sociale*, Montréal : École sociale populaire, 1948, p.18.

4. Mona-Josée Gagnon, « La participation institutionnelle du syndicalisme québécois », Jacques T. Godbout (dir.), *La participation politique : leçons des dernières décennies*, 1991, p.15 et p.19.

5. Voir « Découvrez la FAE » sur lafae.qc.ca.

6. Mona-Josée Gagnon, « La participation institutionnelle du syndicalisme québécois », Jacques T. Godbout (dir.), *La participation politique : leçons des dernières décennies*, 1991.

7. Au début de son ouvrage *Du combat au partenariat : interventions critiques sur le syndicalisme québécois* (1998), Jean-Marc Piotte aborde les grandes faiblesses du syndicalisme moderne.

syndical, ou plutôt à un phénomène de collaboration entre les syndicats et l'État. L'intégration des syndicats dans l'appareil étatique ne date pas d'hier. Déjà dans les années 1950, on écrivait sur les mérites supposés d'une nouvelle « paix sociale » permise par cette forme de syndicalisme³.

Hélas, force est de constater que cette collaboration a démontré ses limites, ce qui se voit lorsqu'on examine le recul du système public et du syndicalisme dans les dernières décennies. Contrairement à ce qu'on pourrait croire, le corporatisme syndical n'est pas juste le fruit des pressions du patronat, mais bien une stratégie mise de l'avant par bon nombre de syndicalistes⁴.

Dans les prochains mois, aux tables de négociations, on pourra donc constater les conséquences de cette logique : des travailleur·euses divisé·es dans des syndicats représentant différents domaines de travail (comme la FIQ pour la santé, la FAE pour l'éducation etc.), certains syndicats négociant seuls face au gouvernement... En tant que travailleur·euse du secteur public, on est en droit de se demander pourquoi est-ce ainsi mais aussi : gagne-t-on collectivement à jouer le jeu du corporatisme?

Qui aime la division?

Tout d'abord, face aux nombreux problèmes qu'a le syndicalisme actuel, on peut constater une certaine tendance chez les syndicalistes depuis quelques décennies : la volonté de créer et de s'investir dans des organisations autonomes et de plus en plus spécifiques à un domaine professionnel. Par exemple, en 2006 des syndicats régionaux en enseignement créent la FAE suite à des insatisfactions avec la CSQ et la FSE⁵. Même chose du côté de la FIQ, syn-

dicat spécifique aux infirmières et aux professionnel·le·s de la santé créé à la fin des années 1980 et qui est maintenant très présent dans l'espace public. Si le phénomène peut sembler être dans l'intérêt des travailleur·euse·s, on pourrait affirmer qu'il ne répond pas réellement aux difficultés que vit le syndicalisme (manque de mobilisation, déconnexion de la base) même si elle semble renforcer le sentiment d'appartenance à une profession. De plus, une de ses conséquences les plus évidentes est une désolidarisation entre les travailleur·euse·s de différents domaines. Cette stratégie n'est pas une fatalité, mais bien la conséquence d'une certaine vision de ce que devrait être le syndicalisme, une vision corporatiste.

La concertation : une fausse paix

Étant constamment sous l'attaque du pouvoir étatique et patronal, les syndicats ont donc évolué en privilégiant le corporatisme. D'une organisation en confrontation directe avec l'employeur on est passé au groupe d'intérêt consulté ponctuellement en échange d'une garantie de ne pas faire de trouble entre des périodes prédéterminées, soit les négociations de convention collective, le tout légalement codifié.

Cette consultation ponctuelle, c'est la concertation. Elle implique les syndicats, le patronat et le gouvernement. Attention, le phénomène va loin. La concertation serait en pratique une projection symbolique d'une société où les groupes sociaux se voient dépouillés de leur rapport effectif et concret à l'exercice du pouvoir économique et politique pour se retrouver revêtus du même statut de « groupe représentatif »⁶. Il va sans dire que cela engendre plusieurs problèmes pour les travailleur·euse·s.

Par exemple, la concertation engendre une structure pyramidale dans les syndicats. Au sommet, les permanent·es et les élu·es qui travaillent à temps plein et qui possèdent le plus d'informations. Ensuite, en ordre décroissant, les exécutifs de fédérations, les exécutifs de conseils centraux et, enfin, les exécutifs et délégué·e·s de syndicats locaux. Ainsi le pouvoir tend à être là où il ne devrait pas être : au sommet plutôt qu'à la base. Des permanents aux élu·e·s locaux, on sent la tendance à agir, par rapport aux membres, comme des généraux devant leurs soldats au lieu d'être des informateurs, des animateurs, des instructeurs, des organisateurs. Cette bureaucratisation étant fortement encouragée par la centralisation du pouvoir au sommet qu'entraîne nécessairement la négociation provinciale ou sectorielle⁷.

Conséquence directe du corporatisme, la concertation affecte donc la capacité des travailleur·euse·s à s'organiser et à prendre part aux décisions.

Des pistes pour revigorir la contestation

Même si la plupart des syndicats jouent au chat et à la souris lors des négos, tous et toutes semblent pressé·e·s de signer une entente et de mettre fin à la confrontation. Le problème, c'est qu'en ce moment il est plus que nécessaire de confronter l'État et le gouvernement, que ce soit pour sauver le système public ou ses travailleur·euse·s. Comment donc dépasser la vision corporatiste du syndicalisme?

Voici quelques suggestions :

- Premièrement, ne pas s'organiser en tant que seul domaine de travail, seule profession ou seule catégorie d'emploi, mais bien **créer des espaces qui font le pont entre les domaines et les divisions syndicales** ;
- Privilégier des structures où **la représentation n'a que peu ou pas de place** ;
- Reconnaître que « réformer » les syndicats actuels, y compris les centrales ne sera sûrement pas possible, mais aussi que de **créer de nouvelles structures bureaucratiques n'est pas une solution** ;
- Privilégier des **revendications qui peuvent être portées par l'ensemble des employé·es de l'État**, par exemple des semaines de quatre jours et des salaires égaux pour toutes les catégories d'emploi ;
- Réfléchir à des stratégies propres à **contourner les contraintes imposées par le code du travail qui affaiblissent le mouvement** ;
- Négocier et être « consulté », c'est déjà faire une grande concession face à l'État en plus de transformer notre rapport aux luttes. Avec un mouvement suffisamment mobilisé, **une stratégie pourrait être de ne tout simplement pas négocier avec le gouvernement**. Les travailleur·euse·s pourraient par exemple imposer leurs revendications. Cela demanderait un changement de culture au niveau syndical, mais il va sans dire que cette stratégie pourrait s'avérer très efficace.

On pourrait affirmer que le corporatisme est un des éléments clés derrière la crise que le syndicalisme vit dans les dernières décennies. Si aujourd'hui plusieurs voient le corporatisme comme la seule voie possible d'action politique des travailleur·euses, il serait plus que temps de dépasser cette logique pour enfin reprendre le contrôle sur le travail et sur nos vies.

PRIVILÉGIER UN « NOUS » COMBATIF

À UN « NOUS » QUI DIVISE

LETTRE COLLECTIVE COSIGNÉE PAR DES FONCTIONNAIRES

MEMBRES DE LA SECTION 207 DU SFPQ

Le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ) est pour l’interdiction totale des signes religieux à l’ensemble du personnel du secteur public. Cette position a trop peu fait débat dans nos milieux de travail. Comment et quand cette position est devenue la position officielle de la SFPQ? En avril 2021, le congrès national a réitéré sa position contre le port de tout signe religieux par l’ensemble des employé·e·s de l’État. Le débat a été ramené à cette instance à la suite d’une prise de parole du président à l’effet que le projet de loi 21 sur la laïcité de l’État « ne va pas assez loin » et que l’interdiction devrait s’étendre à l’ensemble du personnel du secteur public.

Petit retour en arrière

Le syndicat a commencé à s’intéresser à la question de la laïcité il y a une quinzaine d’années, alors que les « accommodements raisonnables » et la commission Bouchard-Taylor faisaient les manchettes. Des fonctionnaires au bas de l’échelle se retrouvaient avec l’odieu de devoir trancher sur des questions complexes et demandaient des directives plus claires. Les choses ont pris une autre tournure lorsque le collimateur syndical s’est retourné vers ses propres membres.

Ainsi, en 2009, au nom de la « neutralité de l’État », le SFPQ demandait au gouvernement d’étendre le devoir de réserve « à l’appartenance religieuse » et, par conséquent, que sur le milieu de travail « le port de tout symbole religieux devrait y être interdit »¹. Il se rallie alors à l’idée d’une « charte de la laïcité » qui circule dans les milieux nationalistes, principalement via le Mouvement laïque québécois (MLQ) et le Rassemblement pour la laïcité (RPL). La position est entérinée après coup dans les instances régionales et nationales en 2010, puis au congrès national en avril 2012, quelques mois avant l’élection du Parti québécois et son projet de charte de la laïcité. On voit la position ressurgir en 2016 dans les consultations entourant le projet de loi 62 « favorisant le respect de la neutralité religieuse de l’État », alors que le SFPQ réclame « une Charte de la laïcité pour affirmer clairement la neutralité de l’État et la notion d’égalité homme femme » qui préciseraient « que la fonction publique respecte un devoir de réserve religieux, c’est-à-dire qu’il n’y ait aucun signe religieux ostentatoire porté par les employés de la fonction publique »².

Puis il réitère la même position en 2019, comme nous l’avons mentionné. Neutralité de l’État, égalité homme-femme, devoir de réserve... mais à quoi cela rime-t-il?



1. SFPQ, *Pour une Charte de la laïcité plutôt qu’un projet de loi no. 16 : avis sur le projet de loi favorisant l’action de l’Administration à l’égard de la diversité culturelle présenté à la Commission des relations avec les citoyens*, 2009, p. 6.

2. SFPQ, *Mémoire : projet de loi n°62*, 2016, p. 11.

La neutralité de l'État

Le syndicat considère que la « neutralité de l'État s'exprime entre autres par l'image projetée par son personnel »³ et que celle-ci « doit inclure celle de ses employés dans leur milieu de travail, et pas seulement pour les employés qui occupent des positions d'autorité comme le suggérait la commission Bouchard-Taylor, mais pour tous les employés »⁴. Nous ne sommes pas de cet avis. Les employé·e·s de la fonction publique ne sont pas le visage de l'État et n'ont pas à l'être. Le contrôle sur leur corps et leur image est un terrain de lutte qu'on ne doit certainement pas abandonner au profit de l'employeur. Mais plus encore, le port d'un signe religieux dans l'exercice d'une fonction ne remet en rien en question la séparation de la religion et de l'État. Nous avons conscience de la souffrance vécue par plusieurs à l'époque où le clergé dirigeait des services sociaux comme la santé et l'éducation, mais cela n'a rien à voir. On compare des services publics contrôlés par des autorités cléricales à des fonctions exercées par des employé·e·s subalternes en échange d'un salaire.

L'égalité entre les femmes et les hommes

Le syndicat ajoute que ces « symboles, qui revêtent une signification importante pour les personnes qui les portent, peuvent être perçus comme dérangeants par les citoyens qui entrent en interaction avec ces personnes ». Ce raisonnement est indissociable du principe d'« égalité entre les femmes et les hommes » réitéré dans chacun des avis syndicaux sur la question. Il suppose que les femmes musulmanes sont davantage soumises aux hommes que les autres, qui seraient

émancipées, et que leur foulard expose des positions qui seraient réactionnaires sur la question de l'égalité des genres. On refuse de reconnaître l'autonomie des femmes musulmanes dans leur cheminement spirituel. On voudrait les « sauver » de la tutelle de leurs père, mari, imam, etc. en échangeant une supposée contrainte vestimentaire par une autre. Doit-on d'ailleurs rappeler qu'on ne sauve personne en appelant à la coercition de l'État ou de l'employeur (et dans notre cas, l'un et l'autre)?

Le devoir de réserve

C'est sur le pouvoir de coercition de l'État-employeur que s'appuie ce discours sur la laïcité, en défendant le principe du « devoir de réserve ». C'est un principe énoncé dans la loi sur la fonction publique à l'effet que chaque fonctionnaire « doit faire preuve de neutralité politique dans l'exercice de ses fonctions » (art. 10), mais aussi « faire preuve de réserve dans la manifestation publique de ses opinions politiques » (art. 11). Le SFPQ avance que « [t]out comme il serait impensable de voir des employées et employés de l'État manifester leur appui à l'un des partis politiques présents à l'Assemblée nationale, ou leur appartenance à une opposition extra-parlementaire, le SFPQ estime que les symboles religieux ostentatoires n'ont pas leur place dans la fonction publique puisqu'ils sont contraires au principe de neutralité ». Encore une fois, nous ne sommes pas de cet avis. Comme la loi sur les services essentiels, le devoir de réserve fait partie des raisons pour lesquelles le rapport de force vis-à-vis de l'employeur est si peu à notre avantage dans le secteur public. Il handicape considérablement les possibilités de dynamiser la vie politique dans nos

3. SFPQ, *Mémoire sur le projet de loi no 21 présenté à la Commission des institutions*, 2019, p. 8.

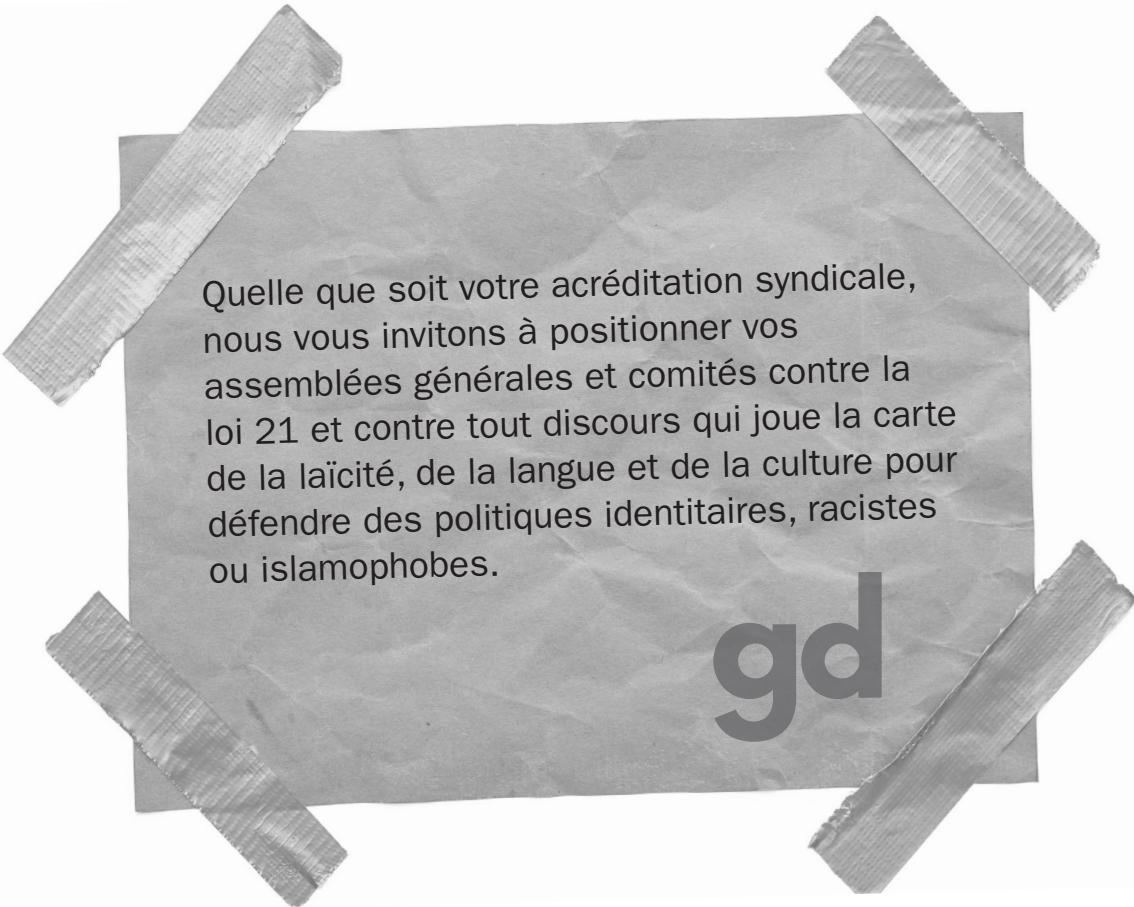
4. SFPQ, *Mémoire : projet de loi n°62*, 2016, p. 11.

milieux de travail et de s'engager dans la vie militante au sein de nos communautés. Plutôt que de réclamer qu'on restreigne nos libertés en étendant le devoir de réserve aux croyances religieuses, notre union devrait au contraire nous défendre individuellement et collectivement contre la répression de nos libertés politiques prescrite par la loi.

Prendre action

Il y a tant d'acharnement envers les communautés immigrantes ces dernières années et envers les communautés musulmanes en particulier. Cela contribue à créer une sous-classe de travailleuses et de travailleurs pour faire le tra-

vail que personne ne veut faire et dans de mauvaises conditions. Nous croyons que la position du SFPQ nous affaiblit et qu'elle devrait être revue. Nous souhaitons donc ouvrir des consultations et créer des occasions de débat avec les fonctionnaires pour réviser la position du syndicat qui les représente. Nous demandons également à nos délégué·e·s et à nos exécutifs locaux, régionaux et nationaux de s'expliquer. Juste avant la pandémie, nous avions organisé une assemblée de secteur sur l'heure du midi dans laquelle nos collègues et nous-mêmes nous étions positionné·e·s contre. Nous croyons que l'exercice devrait s'étendre à tous les milieux de travail.



Quelle que soit votre accréditation syndicale,
nous vous invitons à positionner vos
assemblées générales et comités contre la
loi 21 et contre tout discours qui joue la carte
de la laïcité, de la langue et de la culture pour
défendre des politiques identitaires, racistes
ou islamophobes.

gd

Des semaines de quatre jours sans perte de salaire

PAR ETIENNE SIMARD, BIBLIOTECHNICIEN DANS LA FONCTION PUBLIQUE ET
THOMAS ETCHECOPAR, CONSEILLER DANS LA FONCTION PUBLIQUE



Steve Johnson, Drowning (CC BY-NC-ND 4.0)

Travailler moins sans gagner moins. Cela peut sembler contre-intuitif au moment où les employeurs et l'État crient à la pénurie de main-d'œuvre. C'est pourtant ce qu'a adopté l'assemblée générale d'une section du Syndicat de la fonction publique du Québec¹ parmi ses revendications salariales : la réduction de la semaine de travail à quatre jours sans baisse de salaire.

On le sait, les démissions massives grugent les services publics depuis plusieurs années et ce bien avant la pandémie. Du côté des infirmières, par exemple, si elles étaient quelque 4 000 à quitter leur poste dans les neuf premiers mois de la crise sanitaire, environ 2 800 avaient démissionné l'année précédente, en 2019². De côté du personnel enseignant, il y a dix ans déjà, entre 25 à 30 % quittaient la profession après la première année et jusqu'à 50 % après

cinq ans³. Dans les trois dernières années, c'est 4 000 profs qui ont déserté le réseau⁴. Le phénomène n'est pas étranger à la fonction publique où les gestionnaires sont en processus de recrutement perpétuel. Pour donner un exemple, lorsque nous sommes revenus physiquement au travail en avril 2022, nous n'avions jamais rencontré plus de la moitié de nos collègues. Et le roulement de personnel se poursuit depuis.

Mais voilà. Dans ce contexte de démissions massives, les augmentations de salaire, toujours en-deçà de l'inflation, ne font pas le poids pour compenser la surcharge, les cadences infernales et le mauvais climat de travail. Ce sont les principales raisons nommées dans les études pour expliquer les désertions. Dans plusieurs corps d'emploi, l'État employeur aurait beau concéder des gains salariaux importants (ou des pertes de salaires moins importantes), cela ne

1. La section 207 du SFPQ, plus exactement. La revendication n'a malheureusement pas été reprise par le conseil de négociation national, mais ce n'est que partie remise.

2. Florence Morin-Martel et Gabrielle Duchaine, « Infirmières à bout de souffles », *La Presse*, 23 janvier 2022.

3. Suzanne-G. Chartrand, « Comprendre les causes de la pénurie d'enseignants », *Le Devoir*, 13 novembre 2021.

4. Daphnée Dion-Viens, « Vague de démissions: 4000 profs ont déserté nos écoles en trois ans », *Journal de Québec*, 6 février 2023.

suffirait pas à contenir la plupart des départs. Ce n'est ainsi pas pour rien que la proposition de la semaine de quatre jours a été l'une des plus populaires de l'assemblée.

Avec la récession qui revient encore et toujours, on sait que l'État employeur va s'y référer pour justifier un cadre budgétaire serré et exercer une pression à la baisse sur les augmentations de salaire. Or la réduction du temps de travail permet justement la hausse des taux horaires sans augmenter la masse salariale. Ce qu'il y a à gagner, c'est du temps!

Le temps d'avoir le temps. De cultiver une vie hors travail qui ne se résume pas aux déplacements et aux contraintes de la vie domestique. Le droit d'être autre chose que de la main-d'œuvre, des ressources humaines à dépenser par les employeurs, des reproducteurs des travailleuses et travailleurs de demain. Le droit à une vie qui vaut la peine d'être vécue. C'est grosso modo le programme du mouvement ouvrier depuis deux siècles.

La généralisation du télétravail dans la fonction publique, dès les premiers mois de la pandémie, a provoqué une prise de conscience chez bon nombre de collègues, particulièrement les parents, du manque de temps et de flexibilité qu'implique un horaire à temps plein. Cela s'est accompagné chez plusieurs de l'envie d'avoir du temps, que ce soit pour cette collègue qui joue de la guitare arabo-andalouse, pour celle-ci qui apprend une nouvelle langue ou pour celui-là qui consacre son temps libre à la pêche. Mais surtout pour celles et ceux qui élèvent des enfants et qui aiment tout de même garder la tête hors de l'eau.

Contrairement aux réseaux de la santé et de l'éducation, la fonction publique permet déjà la réduction du temps de travail à quatre jours, mais seules les personnes capables de survivre avec un cinquième de leur paye en moins peuvent se le permettre. Cela implique soit d'être en couple avec quelqu'un qui a un revenu décent, soit d'être célibataire, sans enfant, avec un logement en ville pas trop loin d'un métro ou d'une ligne d'autobus pour éviter de s'endetter avec une voiture. Sont donc exclus de cette possibilité tous les parents qui élèvent des enfants seuls, comme c'est le cas de Thomas avec sa fille et ses deux garçons.

On oublie que les familles monoparentales représentent environ le tiers des familles au Québec⁵. Ce sont pourtant ces parents qui ont le moins de temps. Ils n'ont plus le temps, l'énergie et les capacités pour assurer un soutien adéquat à l'éducation de leurs enfants. Souvent, ces derniers sont laissés à eux-mêmes sur les réseaux sociaux, avec une alimentation déficiente et ont difficilement accès à leur famille et communauté élargies. Les parents se retrouvent dépassés et ne sont plus en mesure de leur assurer une transmission culturelle suffisante. Les travailleuses et travailleurs ont de moins en moins de temps de qualité à offrir à leurs famille et entourage, et ce manque de temps est à l'origine d'une importante misère sociale.

La revendication des quatre jours sans perte de salaire ne tombe pas de nulle part ; elle est même dans l'air du temps. En Allemagne, l'un des syndicats les plus imposants fait présentement campagne pour les quatre jours⁶ alors qu'en Écosse, les travailleuses et travailleurs verront cette année leurs heures diminuées de 20 % en conservant les mêmes

5. En 2016, 29,4 % des familles étaient monoparentales, selon la Fédération des associations de familles monoparentales et recomposées du Québec.

6. Il s'agit de l'Industriegewerkschaft Metall. Voir « IG Metall is pushing for a four-day week », The Economist, 20 août 2020.

revenus et les mêmes avantages sociaux⁷. En Islande, c'est quelque 90 % de la population qui bénéficie d'une réduction du temps de travail⁸. Même chez nos voisins du sud, les législateurs de l'État du Maryland ont présenté un projet de loi incitant les employeurs des secteurs publics et privés à faire l'expérience de la semaine raccourcie sans réduction des salaires et des avantages sociaux⁹. Un plan similaire visant à instaurer un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée a été adopté au Japon en 2021¹⁰.

Le travail doit s'adapter aux collègues qui élèvent leur famille seule. Ce n'est plus aux travailleuses et travailleurs de s'adapter aux impératifs des employeurs qui nous font travailler toujours plus et toujours plus vite. Les syndicats de la fonction publique peuvent jouer un rôle clé dans cette lutte, les services publics de ce réseau pouvant plus aisément s'adapter que les écoles et les hôpitaux. Il est plus que temps de profiter de la pénurie de main-d'œuvre à l'avantage de meilleures conditions d'existence plutôt que de la subir comme contrainte à travailler davantage.

7. Bussey, Katrine, « Scottish Government urged to expand pilot of four-day working week », *The Scotsman*, 1^{er} septembre 2021.

8. Josephine Joly et Alixan Lavorel, « Semaine de quatre jours : quels sont les pays qui l'ont adoptée et est-ce une réussite? », *Euronews*, 15 juin 2022.

9. Maryland General Assembly, *Four-Day Workweek Pilot Program and Income Tax*, 18 janvier 2023.

10. Emilie Abrassart, « Le Japon propose une semaine de 4 jours », *RTBF*, 16 juillet 2021.



Tous les textes sont disponibles sur
grandedemission.info

Vous y trouverez également le moyen de nous contacter si vous désirez :

- des exemplaires du journal
- nous faire part de vos réflexions
- vous impliquer avec nous

La grande démission comme refus du travail

ENTREVUE AVEC YANN MOULIER BOUTANG, ÉCONOMISTE

Dans un récent article¹, l'économiste et militant de longue date dans la mouvance autonome s'est prêté à l'analyse de la « grande démission ». En traçant un lien entre différents phénomènes à l'international comme la Great Resignation nord-américaine, le hikikomori japonais (l'auto-réclusion) et le tang ping chinois, il suggère que la cause soit bien plus une perte de sens généralisée du travail que les mauvaises conditions dans lequel il s'exerce. Nous en avons profité pour lui poser quelques questions.

Vous considérez la « grande démission » et autres phénomènes semblables à l'international comme des formes de refus du travail. À quoi le « refus du travail » réfère-t-il?

en place de l'accumulation de moyens de production comme conditions de la mise au travail des prolétaires, mais le contraire, c'est-à-dire la mise en place du travail libre (c'est-à-dire libre de refuser, de fuir le rapport d'assujettissement) comme condition de la transformation de l'argent en capital.

L'idée conductrice est qu'il faut lire l'histoire du capital à partir de l'histoire de la construction du salariat libre. Et pas l'inverse. S'il n'y a pas la possibilité (de fait, puis juridique et consolidée dans le droit du travail spécifiquement distinct du droit commercial) pour le travail dépendant et subordonné, de refuser le travail sous toutes ses formes (par exemple le droit de grève, le droit de rompre le contrat de travail, le droit de fuite), mais aussi de combattre au sein de cette relation de travail (sabotage, grève du zèle), le capital n'a plus aucune dynamique ni ressort de l'accumulation.

Il faut donc être attentif à toutes les formes de refus de la part du travail subordonné ou dépendant d'être une variable muette ou purement fonctionnelle. La grande démission marque un retour de cette phase particulièrement forte de la lutte des classes des années 1962-1980 qui a connu une éclipse

1. Yann Moulier Boutang, « La lune de la grande démission, le doigt de la valeur-travail », *Multitudes* no. 90, printemps 2023.

2. Mario Tronti, *Ouvriers et capital*, Genève : Entremonde, 2016.

3. Yann Moulier Boutang, *De l'esclavage au salariat : économie historique du salariat briqué*, Paris : PUF, 1988.

entre 1980 et 2000. Une vision traditionnelle de la lutte de classe en faisait une variable subalterne, subordonnée à la puissance technologique des conditions économiques « objectives », une sorte de supplément d'âme pour le *fun* ou le détail. La vérité et surtout la règle (qui peut souffrir quelques exceptions) est que lorsque le refus du travail est très fort, le capital est contraint de se renforcer, de mettre davantage de moyens de production, de technologie pour contrôler l'insubordination ouvrière, ou les mouvements des prolétaires qui ne sont pas (encore) ouvriers.

Les employeurs et l'État utilisent l'argument de la pénurie de main-d'œuvre dans plusieurs secteurs pour exiger une hausse de la productivité et une augmentation du nombre d'heures travaillées. Vous soutenez au contraire que, dans la situation actuelle, le pouvoir de négociation se modifie en faveur des salarié·e·s. Quels effets peut avoir cette évolution du rapport de force?

Historiquement, l'argument de la pénurie de main-d'œuvre n'est pas un faux prétexte : plus il y a refus du travail spécifiquement et historiquement déterminé, sous ses formes les plus diverses, plus trouver de la main-d'œuvre disposée à entrer dans le rapport d'exploitation est difficile. Cela veut dire que les patrons ou l'État Patron trouvent que les salaires sont trop élevés. En échange de ces augmentations de salaire craintes mais attendues, il réorganisent la production et notamment augmentent l'intensité du capital investi (machines, encadrement, réorganisation de la chaîne productive). Autrement dit, le refus, même le plus borné et tête, oblige les patrons les plus

bêtes à être intelligents ou à sortir de la logique de la rente. Ce qui est vu par le patron individuel comme une perte est vu par le capital collectif comme une occasion de stimuler la productivité (à condition bien sûr que la production ne soit pas totalement bloquée). Quand on parle du rapport de classe précis, il ne faut pas figer le temps, le transformer en idéologie déconnectée de l'analyse concrète de conditions concrètes et tomber dans des déclamations intemporelles. La grande démission marque la réapparition de la lutte de classe sous sa forme du refus et prélude à des restructurations nouvelles dont le numérique dans ses déclinaisons récentes (celles de *Chat GPT* notamment) tente de remettre sur la défensive le mouvement social post-ouvrier.

Les analystes de gauche concentrent, pour la plupart, leur attention sur les mauvaises conditions de travail pour expliquer la pénurie de main-d'œuvre dans la plupart des secteurs d'emploi, incluant les services publics. Vous avancez, pour votre part, que le phénomène de la grande démission résulte d'une perte de sens du travail. Pourriez-vous nous expliquer de quoi il s'agit?

Les analystes (si l'on peut les appeler des analyseurs de l'état des rapports de force) qui soulignent que la détérioration des conditions de travail serait à l'origine de la pénurie de main-d'œuvre sous-entendent que les gens veulent bien travailler et qu'un capitalisme plus moral, plus soucieux des bonnes conditions de travail ne souffrirait pas de ces pénuries, bref que le salariat aime le travail, qu'il ne demande pas mieux que travailler. Ils se trompent lourdement. Travailler

comme travailleur dépendant ne rend pas le travail digne et respectable en soi, c'est le dédommagement de la perte de l'autonomie, de l'indépendance. Et la force et l'intelligence spécifique du capitalisme par rapport au paternalisme des liens clientélaires, communautaires, consistent précisément à être capable de gérer et contrôler cette variable indépendante sans avoir besoin de recourir à l'asservissement. Et c'est tout sauf une sinécure, « un long fleuve tranquille » : la « direction des ressources humaines », ce n'est pas de la tarte ! Pas de misérabilisme ni d'angélisme des deux côtés. Les salariés, ouvriers, précaires ou pas, ne sont pas des miséreux, pas plus que les patrons rentiers. Les salaires élevés que se versent les cadres sont un dédommagement du stress permanent auquel les expose le salarié qui ose « débiner » de tous les côtés. Sauf une infime minorité qui a le privilège inouï de travailler pour son plaisir, notamment dans la création (et encore, voir les à côtés infernaux de la créativité), le travail directement dépendant (salarié, stable ou précaire) comme le travail prétendument « indépendant » (en fait subordonné aux règles du marché malgré son indépendance formelle vis-à-vis d'un employeur), a été et demeure de plus en plus inintéressant, répétitif et, disons-le brutalement, peu motivant.

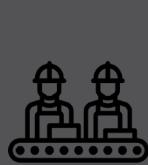
Parmi d'autres formes de refus, vous parlez du « tang ping » apparu ces dernières années en Chine, pratique qui consiste à s'étendre sur le sol pour protester contre la culture du 996 (des journées de travail de 9 à 21 heures, six jours par semaine). Le phénomène fait beaucoup penser aux sit-in des infirmières québécoises contre la

surcharge et le temps supplémentaire obligatoire, des grèves spontanées de quelques heures qu'on rencontre régulièrement dans les hôpitaux au cours de la dernière décennie. Y a-t-il des ponts à faire à l'international entre ces mouvements de refus ?

Oui, bien sûr, mais il faut aller plus loin dans l'analyse : la ressemblance entre des formes de lutte ne crée pas nécessairement en soi une unification des mouvements de lutte. Une forme de lutte peut être particulièrement efficace et mettre les patrons et le capital sur la défensive ; mais la même forme de lutte dans un autre contexte peut être utilisée par le capital pour bloquer le mouvement. Autrement dit la même forme peut avoir un impact révolutionnaire, innovant, désarçonnant, mais sa reprise ou sa « généralisation » peut un an, dix ans plus tard avoir un impact démobilisateur, émoussant. L'institutionnalisation du mouvement ouvrier ne cesse de le montrer. Par exemple la revendication par le mouvement ouvrier naissant de la dignité du travail, de son importance, de sa valeur qui a forgé les valeurs du mouvement socialiste et communiste naissant a été utilisé par le socialisme installé (la social démocratie ou le communisme soviétique) comme une idéologie répressive contre l'ouvrier très peu qualifiée que l'opéraïsme appelait l'ouvrier-masse. Plus récemment, la thématique de la lutte contre la désindustrialisation et la défense de l'emploi local à tout prix a pu et peuvent s'opposer aux luttes des sans-revenu, des chômeurs, des écologistes qui partent en guerre contre l'*agrobusiness* d'État.

CINQ PERTES DE SENS DU TRAVAIL

SELON YANN MOULIER BOUTANG*



1. » La taylorisation ou l'industrialisation du secteur tertiaire : les emplois dans le secteur des services comme dans la fonction publique sont désormais organisés comme une chaîne de montage globale.



2. » L'intensification du contrôle par la numérisation : la figure du contremaître sur le corps de l'ouvrier disparaît au profit d'un environnement « intelligent » qui espionne de façon bien plus efficace. L'industriel comme le primaire se sont tertiarisés: la moitié du travail d'un agriculteur exploitant se passe derrière un ordinateur à faire de la gestion. Et l'angoisse du découvert bancaire a remplacé la hantise d'une hausse du prix du pain.



3. » Le passage à un capitalisme exploitant de plus en plus la force d'invention et pas simplement la force de travail : il est demandé désormais au travail dépendant ou subordonné (explicitement salarié, formellement indépendant – ubérisé – ou réellement indépendant) de s'engager subjectivement dans sa tâche et de faire preuve d'autonomie, d'initiative, y compris dans des tâches prescrites, ce qui est contradictoire aux deux phénomènes précédents.



4. » L'objection écologique : elle remet en cause tout le récit et l'épopée prométhéenne du travail moderne. Si l'étalon de mesure n'est plus celui de la croissance matérielle des biens inertes, mais celui de la reproduction du vivant – ses conditions de survie à la surface de la planète –, l'ensemble de cette extraordinaire et monstrueuse théodicie du travail s'effondre.



5. » Les assurances maladies d'abord organisées par les syndicats, les assurances retraites, la prise en compte des familles, la protection sociale ont éloigné de plus en plus le Welfare State ou État-Providence d'un simple workfare, c'est-à-dire, des mesures minimales permettant d'assurer l'approvisionnement en travailleurs des usines et des bureaux. Le coût du travail est devenu le coût de l'activité en société en général, dans l'équivalent du passage de la sur-valeur absolue et simple en sur-valeur relative et complexe comprenant les frais de reproduction de la société.

*Tiré de « La lune de la grande démission, le doigt de la valeur-travail », *Multitudes* no. 90, printemps 2023.

Qui nous sommes

La grande démission est une initiative d'auto-organisation en milieu de travail dans le secteur public. Elle regroupe des travailleuses et travailleurs des réseaux de la santé et des services sociaux, de l'éducation et de la fonction publique qui se rencontrent sur une base régulière pour réfléchir et proposer des analyses, revendications et stratégies, ancrées dans un objectif d'unité de classe. Notre compréhension des problématiques est fondée d'abord et avant tout sur nos propres expériences et sur celles de nos collègues avec qui nous discutons de manière informelle ou via des entrevues plus structurées.

Notre démarche vise à poser les bases d'une communauté de lutte parmi les employé·e·s de l'État, fondée sur une solidarité active entre les collègues de toutes les catégories d'emploi, mais aussi avec les classes travailleuses et populaires au pays et par delà les frontières.

Pour la pensée managériale, la « grande démission » représente la hantise des employeurs vis-à-vis d'une génération qui n'accepte plus de travailler sous n'importe quelle condition ni de faire



n'importe quoi. Pour nous, elle incarne le refus du travail tel qu'il est, que cette résistance soit sous la forme d'une grève, d'un ralentissement de la cadence ou d'une démission massive, une arme redoutable qu'il faut se réapproprier et organiser collectivement. Si, pour les employeurs et le gouvernement, la pénurie de main-d'œuvre dans bon nombre de secteurs d'emplois doit être perçue comme une contrainte à travailler davantage, nous y voyons au contraire un contexte qui nous permette de saisir le gros bout du bâton.

Les négociations du secteur public sont pour nous l'occasion de participer au débat sur nos conditions de vie de même que sur le potentiel subversif des positions que nous occupons dans la société, mais nous comptions nous organiser bien au-delà de la signature des conventions collectives. Notre initiative a pour objectif de contribuer au renversement du rapport de force, à notre avantage, dans le conflit qui nous oppose à l'État employeur et aux classes dirigeantes, le tout dans une perspective de transformation en profondeur de nos existences et d'accès à des vies meilleures pour toutes et tous.

REPRENONS L'OFFENSIVE

Des semaines de 4 jours sans perte de salaire

Des salaires égaux pour toutes les catégories d'emploi

Des démissions collectives comme nouveau moyen de lutte

Une résistance active à l'intérieur de l'État en solidarité avec les luttes en cours

LA GRANDE DÉMISSION | numéro 1 (automne 2023) | ISSN 2817-6952

RÉDACTION ET RÉVISION: Annabelle Berthiaume, Félix Dumas-Lavoie, Thomas Etchecopar, Gabrielle Laverdière, Camille Marcoux, Etienne Simard, Valérie Simard, Nancy Yank, avec la collaboration de Yann Moulier Boutang,

COUVERTURE : Félix Dumas-Lavoie

MISE EN PAGE: Etienne Simard et Félix Dumas-Lavoie

IMAGES : Sandy Leong Sin U (CC BY 4.0) : p. 1 | Angelo De Grande (CC BY-NC 4.0) : p. 1 | Maren Raptor (CC BY-NC 4.0) : p. 1, 2, 27 et 28 | © André Querry : p. 6 et 17 | Agnieszka Nienartowicz (CC BY-NC ND 4.0) : p. 12, 14 et 15 | Grumpy-Puddin (CC BY 2.0) : p. 8 | Katerina Jakusov (CC BY-NC ND 4.0) : p. 10 | Steve Johnson (CC BY 2.0) : p. 23.

ÉDITION : La grande démission, Montréal, Québec

IMPRESSION : Imprimé à Montréal en septembre 2023.

CONTACT : grandedemission@gmail.com



grandedemission.info

ISSN 2817-6952