



La grande démission

gd

Initiative d'auto-organisation
dans le secteur public

Grèves du secteur public
Bilans et perspectives

Numéro 2
Printemps 2024



SOMMAIRE

Éditorial	3
Appel à une démission collective	7
Bilan de la GGI dans le réseau de l'éducation	9
Matériel de mobilisation et environnement	15
Grève asynchrone dans le réseau de la santé	17
Revendication salariale du Front commun	20
Négociations dans la fonction publique	22
Régime de négociation du secteur public	24
Négociations sectorielles et primes	31
Bilan d'auto-organisation locale durant la GGI	34
Mot d'appui de Leopoldina Fortunati	45

LES OCCASIONS QUI MANQUENT ET LES OCCASIONS MANQUÉES

La période de négociations du secteur public suscite toujours l'intérêt puisque, à l'échéance des conventions collectives, plus d'un demi-million de travailleuses et de travailleurs retrouvent, en même temps, le droit de faire la grève. Plusieurs y voient l'opportunité d'adjoindre des revendications qui dépassent les conditions de travail ou encore de construire un mouvement de grève générale illimitée d'ampleur qui redonnerait au syndicalisme combatif ses lettres de noblesse. Dans les faits, les conditions d'un tel mouvement sont presque aussi rarement réunies qu'une éclipse totale, dont la dernière a été visible de la belle province en 1972, même année que le Front commun le plus marquant de l'histoire du mouvement ouvrier.

On aime se raconter que ce sont les lois répressives et antisyndicales encadrant les négociations du secteur public qui contraignent et étouffent les possibilités de construire un rapport de force. Il est vrai qu'avec la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic et la Loi sur les services essentiels, le sentier qui mène au déclenchement d'une grève est long et rocailleux. Et c'est sans compter les lois matraque et autres lois spéciales forçant le retour au travail qui planent sans cesse au-dessus de nos têtes. Mais, malgré tous les obstacles, tout semblait réuni à l'automne pour que se concrétise une lutte digne de ce nom. Quelque 600 000 syndiqué·e·s avec un mandat de grève générale illimitée ; des taux de votes en faveur de la

GGI qui avoisinaient l'unanimité ; une détermination d'aller jusqu'au bout palpable sur les lignes de piquetage ; un appui de la population à ce point élevé que les journalistes peinaient à trouver des badauds pour se plaindre d'être victimes d'une prise d'otage ; et la menace d'une loi spéciale à peine évoquée par le premier ministre, chaque fois pour dire qu'elle était écartée. Tout semblait en place pour un mouvement d'ampleur, et pourtant, comme d'habitude, tout a déboulé très vite et a débouché sur des ententes de principe décevantes et un énième désenchantement vis-à-vis des appareils syndicaux.

Que s'est-il passé? Il y a bien eu quelques erreurs de calcul stratégiques. La Fédération autonome de l'enseignement (FAE), par exemple, a déclenché la GGI toute seule de son côté sans s'assurer que le Front commun suivrait. Et elle l'a fait sans se donner les moyens de poursuivre la lutte plus longtemps. La Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ), de son côté, a elle aussi refusé de faire partie du Front commun au point qu'elle appelait à des piquets séparés devant les établissements de santé quand tous les collègues débrayaient en même temps, elle dont l'ensemble des membres est soumis à la loi sur les services essentiels qui empêche de faire la grève plus d'un petit pourcentage de la journée de travail. Derrière ces décisions, il y a dans tous les syndicats un assujettissement de la mobilisation aux comités de négociation, et c'est un embarras de taille. Ces derniers décident de la stratégie et

tout le reste doit leur être en appui. Les discours et les efforts pour faire de ces négos un moment historique sont ainsi réduits au narratif d'un jeu de relations industrielles somme toute conservateur et codifié.

De là découle un tas d'occasions manquées. La plus importante était de concrétiser les votes de GGI pour regagner le terrain perdu des dernières décennies. Le Front commun et la FIQ ont laissé faire la grève illimitée par la FAE. Le premier a signé durant les fêtes avant de mettre sa menace de GGI à exécution. Le deuxième a signé beaucoup plus tard et l'entente a été rejetée par plus de 60% des membres. Dans bien d'autres syndicats, les ententes ont été adoptées par à peine plus de la moitié de l'assemblée, même si toutes les ressources de la machine syndicale, incluant leurs *spin doctors* médiatiques, avaient été mises à profit pour convaincre tout le monde qu'on ne pourrait obtenir mieux. La grève

augmente les attentes par rapport aux objectifs et en crée de nouvelles. Beaucoup étaient prêts à la rejoindre.

Autre occasion manquée des plus tragiques : Gaza. Le mouvement pour la Palestine appelait à des journées internationales de grève pour exiger un cessez-le-feu immédiat. Sur nos milieux de travail, la question palestinienne nous a rapproché·e·s entre collègues, notamment celles et ceux de confession musulmane avec qui on se rendait aux manif.

Mais la revendication semblait si difficile voire impossible à faire passer par toutes les instances en si peu de temps pour qu'au moins une journée de débrayage vise à rejoindre le mouvement. Il y a bien eu quelques syndicats dont le drapeau flottait dans les manifestations pour le cessez-le-feu, mais l'appui à ce mouvement, comme à toute autre lutte sociale, a été complètement séparé de la stratégie de grève.

Il faut dire que même l'opposition aux réformes de la santé et de l'éducation, qui auront l'une et l'autre des impacts considérables sur les employé·e·s de l'État et leur capacité à échapper à des conditions de travail contraignantes et épuisantes, a été exclue du calcul des négociations. Les divers syndicats promettent maintenant de poursuivre cette lutte, en ayant cependant renoncé pour cinq ans à leur droit de grève. Les directions syndicales du secteur public sont frileuses à employer la grève comme moyen poli-

tique qui déborde du cadre des relations industrielles. Elles préfèrent reconnaître le droit de gestion à l'employeur et celui de légiférer comme bon lui semble sur les conditions de travail, de peur de passer pour antidémocratiques ou on ne sait quoi. Elles n'aiment pas non plus les grèves qui s'étirent et qui augmentent les attentes de leur base. Pendant ce temps, on voit déjà les effets de ces réformes se concrétiser, notamment la régulation par l'État des agences dans lesquelles se réfugient les infirmières démissionnaires



Photo : Dès le premier jour de grève, nous étions sur les piquets pour discuter stratégie avec les collègues des différents réseaux.



qui impose une baisse salariale considérable¹.

* * *

Il n'y a pas de raccourci pour surmonter cet obstacle majeur qui structure les organisations syndicales : il faut œuvrer à l'autonomisation de la base par rapport aux directions syndicales en créant un contre-pouvoir dans les milieux de travail. Il y a bien sûr plusieurs façons de faire. Dès la première demi-journée de grève, nous étions sur les piquets pour discuter de deux propositions à apporter en assemblée générale. La première visait à convoquer une AG dès l'annonce d'une loi spéciale pour se donner la possibilité de poursuivre la grève dans l'illégalité. Cette proposition avait déjà été adoptée au Syndicat des employées et employés du Cégep du Vieux Montréal. La seconde visait à exiger des comités de négo la divulgation aux membres des ententes de principe rapidement après leur signature. L'idée était de permettre aux membres de bien prendre connaissance du texte, d'en discuter entre collègues et formuler des interventions lors des AG. Cette proposition est devenue un consensus quelques mois plus tard et pour la première fois appliquée dans certains syndicats.

Plusieurs pensent qu'il faut mettre en place un caucus intersyndical de gauche ou un front commun de la base le plus

tôt possible pour se préparer aux prochaines négociations. Ce genre d'espace n'est pas inutile et est même souhaitable, mais l'effectivité des mots d'ordre qui en découleront sera faible si elle ne repose pas sur une organisation sérieuse directement dans les milieux de travail dans lesquels nous nous trouvons. Organiser d'abord et avant tout un comité de mobilisation sur son milieu de travail qui fait fi des accreditations syndicales a le potentiel de devenir un conseil de grève lorsque celle-ci est déclenchée. Il est aussi souhaitable de pousser nos syndicats à tenir des assemblées générales sur une base régulière lorsque la grève est déclenchée. Il est possible d'en faire la demande par lettre ou par pétition dans la plupart des syndicats, sinon d'organiser des assemblées publiques plus informelles durant les journées de grève si c'est impossible. Les assemblées seront nécessairement moins pénibles et plus dynamiques lorsque viendra le moment de se prononcer sur une entente de principe. Les AG, c'est comme n'importe quoi, ça gagne en qualité avec la pratique.

Avec une telle base organisée, les assemblées publiques ouvertes et les manifestations plus autonomes ne seront que plus fortes et plus intéressantes. Lors d'une assemblée publique convoquée en collaboration avec Alliance ouvrière pour se préparer aux ententes de prin-

1. Patrick Bellerose, « Imposition de tarifs uniques aux agences privées en santé : finies, les infirmières à 150 \$ de l'heure », *Journal de Québec*, 7 avril 2024.

cipe, nous avons constaté que les participantes et participants sont celles et ceux qui s'organisent déjà avec leurs collègues dans leurs milieux de travail. Même chose pour la manifestation autonome appelant au déclenchement de la GGI qui s'est rassemblée juste avant le congé des fêtes.

Autre leçon : se présenter sur les piquets de grève en tant que collègue du secteur public favorise une discussion horizontale et davantage d'écoute. Nombreux étaient les groupes de gauche qui martelaient leurs mots d'ordre dans les différentes manifestations et qui cherchaient surtout à recruter, au point que nous devions régulièrement nous en distancier pour entreprendre un dialogue avec les autres grévistes. Les échanges étaient d'ailleurs généralement beaucoup plus riches sur les lignes de piquetage que dans lors des marches et rassemblements.

La grève générale illimitée aura convaincu tout le monde de l'importance d'un fonds de grève pour se donner les moyens de poursuivre la lutte jusqu'au bout. Les jeunes profs et les précaires qui ne disposaient d'aucune économie ont souffert d'un manque de revenu dès le tout début. En même temps, cette expérience nous aura appris qu'il n'est absolument pas nécessaire de contrôler les présences plusieurs fois par jour pour distribuer les allocations de grève. Il est bien plus profitable de laisser place aux initiatives d'actions, d'assemblées, de formation et de repas durant les journées de débrayage pour construire un mouvement qualitativement plus dynamique et motivé. Il est aussi possible, dans bien des cas, de créer un fonds de grève dans son syndicat local². Bref, au lendemain de la

grève, il faut continuer à œuvrer à l'autonomisation des syndiqué·e·s vis-à-vis de leurs directions syndicales.

* * *

Et on revient au point de départ. Le premier problème soulevé est la rareté des occasions de grève politique. S'il importe de se préparer aux prochaines négociations, la pire des choses serait d'attendre cinq ans avant d'agir. Les occasions manquent, c'est qu'il faut en créer d'autres. L'organisation de démissions collectives pour briser l'isolement entre travailleuses et travailleurs qui souffrent au point d'abandonner leurs postes peut permettre de poser les bases de l'autonomisation. Se tenir constamment informé du mécontentement des collègues sur le plancher et de leurs stratégies pour éviter l'application des nombreuses décisions de gestion qui ont souvent peu de sens autant pour nous que pour les bénéficiaires des services publics peut ouvrir des possibilités de luttes beaucoup plus profondes. Ces dernières ont le potentiel d'aller loin. Par exemple en réclamant un salaire pour le travail domestique, que ce soit pour les proches aidantes à la maison et dans les établissements de santé, pour les parents d'élèves ou de bambins, on peut créer un vaste mouvement de solidarité qui dépasse le corporatisme syndical et qui pose les bases d'un pouvoir ouvrier capable de transformer la vie et d'apporter une contribution significative aux luttes alliées.

N'attendons pas le prochain gâchi. Reprenons l'offensive en imposant nos propres règles du jeu.

2. Yvan Perrier, « Sur la somme requise pour se constituer un fonds de défense professionnel », *Presse-toi à gauche*, 7 février 2024.

À celles et ceux qui ont atteint leur limite

PAR VALÉRIE SIMARD, ENSEIGNANTE EN ADAPTATION SCOLAIRE

Cette fois, c'est une majorité nette qui souhaitait déclencher une grève générale illimitée, pour faire plier l'employeur. Assez du rythme de travail harassant, de l'augmentation de la charge et de la fragmentation des tâches, de la perte des avantages et de l'imposition du temps supplémentaire, les employées du secteur public allaient utiliser leur poids et leur grande force de résilience pour obtenir de véritables gains. Plusieurs étaient même prêtes à sauter sans parachute; les enseignantes de la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) ont ainsi déclenché une GGI sans fonds de grève, qu'elles ont maintenu durant plus de quatre semaines.

Un merveilleux élan, une masse fonceuse et déterminée, un mouvement malheureusement interrompu par sa tête, une négociation qui se conclut sur

un énième échec. Qu'est-ce qui reste une fois qu'on a démontré, sans aucune ambiguïté, notre volonté de se battre, lorsqu'on a donné un mandat fort et clair aux personnes chargées de nous représenter et de nous défendre, et qu'on se retrouve à la case départ? Ce n'est plus suffisant de dénoncer le mépris du gouvernement et sa gestion managériale des services sociaux, comme ce n'est plus suffisant de souligner la faillite des syndicats.

Ce qui nous reste comme arme pour reprendre un peu de contrôle sur nos vies et retrouver un peu de dignité, c'est une démission massive et orchestrée. Au cours des dernières années, c'est par milliers que les travailleuses du secteur public – les infirmières et les enseignantes, surtout – ont donné leur démission. Le résultat de cette dernière négociation laisse présager que des milliers d'autres feront de même. Et si au lieu de laisser les analystes économiques



et chroniqueurs méditer sur les raisons de ces départs massifs, nous exposons d'une seule voix les raisons qui motivent cette grande démission ?

Et si, ensemble, on avisait de notre démission à venir advenant que le gouvernement n'annonce pas d'ici peu l'abrogation des réformes de la santé et de l'éducation adoptées à la hâte et sous le bâillon au mois de décembre sans que les syndicats ne s'y attaquent sérieusement. L'une et l'autre de ces lois visent justement à nous emprisonner dans les réseaux publics en donnant les moyens à l'employeur de déjouer nos plans de rechanges pour contrer la pénurie de main-d'œuvre.

Sans détours et sans équivoque : nous refusons de faire un travail qui demande du soin et de l'attention dans des conditions qui nous poussent vers la maltraitance ; nous refusons de suivre une cadence qui nous rend malades ; nous refusons de mettre notre sécurité en péril dans des locaux vétustes. Désormais, nous refusons que nos corps servent à éponger les gâchis des dirigeants. Bien sûr, ce ne sont pas toutes les travailleuses qui peuvent quitter leur poste du jour au lendemain. Mais celles qui le peuvent doivent le faire dans un grand fracas, elles doivent claquer la porte avec assez de force pour faire trembler les charpentes, il faut que les démis-

sions servent une cause qui dépasse le sauvetage individuel. Les démissions doivent devenir politiques.

J'ai décidé de remettre ma démission au centre de services scolaire qui m'emploie. Comme tout le monde qui en arrive là, j'ai un plan B. Bien sûr qu'en quittant mon poste d'enseignante, j'essuie une baisse de salaire. Mais je ne veux plus subir les contraintes qu'on nous impose pour maintenir à flot un système scolaire en perdition. Tant qu'on ne reconnaîtra pas que la qualité de l'enseignement – de n'importe quel soin ou de n'importe quelle tâche – repose sur la qualité des conditions dans lesquelles on place les travailleuses, je refuserai d'effectuer ce travail.

Nous subissons déjà les conséquences du capitalisme nécrophage au quotidien – la hausse des loyers, des aliments et des transports, la difficulté à trouver un·e médecin ou un·e psy, l'isolement, la pollution de l'air et des cours d'eau, les canicules et les incendies, les féminicides, les guerres, les génocides et les famines – nous n'avons pas en plus à servir l'État qui le nourrit pour « gagner notre vie ».

La menace de notre absence ne sera pas sans conséquence et c'est tant mieux. Il faudra bien, un jour, que les responsables paient. C'est à nous d'y voir.

Si vous avez atteint votre limite et que vous envisagez démissionner prochainement du réseau de l'éducation, de la santé et des services sociaux ou de la fonction publique, nous vous invitons à entrer en contact avec nous pour tenter l'expérience d'une démission collective. Prière de nous écrire à **grandedemission@gmail.com**.

gd

Une vraie grève de femmes

PAR DOMINIQUE BORDELEAU ET MARION BILODEAU, ENSEIGNANTES EN FRANCISATION



À l'automne 2023, les enseignantes membres de la Fédération autonome de l'enseignement (FAE), qui représente 40% des enseignantes du Québec, ont mené une grève historique de quatre semaines dans le cadre de la négociation de leur convention collective. Plusieurs l'ont souligné : celles-ci ont fait preuve d'une détermination remarquable. Or la culture et la structure syndicales ont considérablement restreint le potentiel de leur mobilisation.

La FAE a été créée en 2006 par des syndicats jadis membres de la Fédération des syndicats de l'enseignement (FSE-CSQ), qui lui reprochaient entre autres choses d'être peu combative. Alors que cela aurait pu être l'occasion d'élaborer un syndicalisme fondé sur la solidarité entre travailleurs et travailleuses de différents secteurs, collègues au sein des institutions d'enseignement, les militantes à l'origine de cette désaffiliation

ont cependant fait le choix de créer une organisation syndicale parallèle qui, sur le modèle de la FSE, allait défendre strictement les intérêts des enseignantes. À cet envol corporatiste se sont ajoutées les tendances bureaucratiques et centralisatrices que l'on associe généralement aux organisations syndicales, accentuées dans ce cas par le fait que les neuf syndicats affiliés représentent près de 66 500 membres dispersées sur le territoire. En effet, chaque syndicat local regroupe les profs d'un ou deux centres de services scolaires (CSS). Ainsi, le nôtre, l'Alliance des professeures et professeurs de Montréal (APPM), dont les membres travaillent au CSSDM, compte environ 9 500 enseignantes.

Comme c'est souvent le cas dans ce genre d'organisation, l'APPM ne convoque qu'une assemblée générale ordinaire par année. Dans le cadre de la grève, le vide démocratique était encore

plus flagrant. Réunies en mai 2023 pour voter le mandat de GGI, puis pour adopter l'entente de principe en janvier 2024, les membres de l'APPM ne se sont rassemblées dans l'intervalle au sein d'aucune autre instance décisionnelle ou politique. Certes, des conseils de grève quotidiens ont été organisés pour relayer certaines informations, mais ceux-ci étaient réservés exclusivement aux personnes déléguées. Les membres « ordinaires », sauf exception, n'y avaient pas accès. C'est donc dire qu'il n'y a eu ni assemblée de préparation à la grève, ni assemblée de déclenchement, ni assemblée de suivi dans l'intervalle. Il n'existait aucun lieu ouvert de décision et de prise de parole sur la grève pour les membres qui n'étaient pas d'office dans le cercle des initiées. En réalité, à partir du moment où le mandat de GGI a été adopté au printemps 2023, ce sont les exécutifs (locaux et fédératif) qui ont prescrit l'ensemble des décisions stratégiques.

Profession : stratégie

C'est d'ailleurs en Conseil fédératif de négociation – et donc entre les exécutifs locaux, sans consultation des membres de la fédération – que s'est prise la décision de ne pas faire partie du Front commun, division encore accentuée par le fait que, visiblement, la FAE et le Front commun ont manqué de se concerter quant au déclenchement de leurs grèves respectives.

La FAE n'avait aucun fonds de grève pour soutenir ses membres. Quelques mécanismes économiques solidaires ont été mis en place pendant le débrayage afin d'atténuer le fardeau financier des membres les plus démunies, mais davantage aurait pu être fait à ce titre, et ce en amont du déclenchement de la grève. Surtout dans la mesure où il était bien connu que la détresse et l'essoufflement financier des membres, à la veille du temps des fêtes qui plus est, re-

présentaient un des plus grands risques d'échec de la mobilisation enseignante. Rétrospectivement, la volonté des grévistes apparaît véritablement admirable.

L'appui considérable de la population à l'égard des grévistes a été souligné rapidement et s'est maintenu jusqu'à la fin de la grève. De nombreux parents et plusieurs personnalités publiques ont en effet soutenu les revendications des enseignantes et ont refusé qu'on les oppose aux besoins des élèves. Toutefois, cet appui n'a pas été exploité de façon à servir concrètement la lutte des enseignantes, à l'exception d'une manifestation citoyenne à la veille des vacances des fêtes, alors qu'à la table, on entrait en *blitz de négos*.

Au demeurant, du début à la fin de la grève, les membres n'ont reçu aucune information concernant ce qui se passait à la table de négociations. Sous le prétexte que le succès des pourparlers dépendait ultimement de la protection de la confidentialité de leur contenu, les enseignantes ont dû se retourner vers les médias pour comprendre le fonctionnement et l'évolution de leur propre grève. Et, quand le vent a tourné au lendemain de la signature de l'entente par la FSE et que les médias ont condamné subitement la stratégie de la FAE qu'ils vantaient pourtant la veille, l'insatisfaction dans les rangs de la fédération a bondi proportionnellement. C'est là un risque quand les membres n'ont ni regard ni pouvoir sur l'appareil stratégique de négociation.

Revendications et articulation du discours

Les revendications portées par la grève concernaient bien sûr en partie la question salariale. La FAE demandait des

augmentations salariales ainsi qu'un mécanisme de protection du pouvoir d'achat. La composition de la classe constituait l'autre point névralgique du cahier de demandes. Concrètement, la FAE demandait la mise en place d'un mécanisme d'évaluation des besoins des cohortes qui devait mener à l'instauration de nouveaux services et à la création de nouvelles classes. La question de la composition de la classe est rapidement apparue comme la plus rassem-

bleuse durant cette grève. Cela n'est certainement pas sans rapport avec le fait que les enseignantes de la FAE bénéficient d'un meilleur salaire que la majorité de leurs collègues immédiates dans les établissements scolaires, d'ailleurs grévistes au sein du Front commun.

Pour soutenir ces revendications, la FAE a développé un discours dont il est possible de dégager trois grands axes.

Les trois axes du discours de la FAE

Le premier concernait la reconnaissance de l'autonomie professionnelle de ses membres, exigence que la FAE a décidé d'endosser dans une perspective professionnalisante, c'est-à-dire en la construisant en distinction du travail des autres employé·e·s du secteur et des postures des autres usagères et usagers des écoles et des centres. Au lieu de défendre l'autonomie au travail, en elle-même, pour toutes et tous, la FAE en a fait une affaire spécifique à la profession enseignante.

Le deuxième consistait à inscrire la grève dans le discours plus large de la sauvegarde des services publics en rappelant qu'on ne faisait pas la grève pour nous uniquement, mais aussi pour les élèves, dans la mesure où nos conditions de travail correspondent en fait aux conditions d'apprentissage de ceux-ci. Comme si une grève qui n'avait eu pour but que d'améliorer nos conditions d'existence à nous n'aurait pas été suffisamment légitime pour être défendue. Une vraie grève de femmes, au fond.

Ce qui nous mène au troisième axe du discours sur cette grève, celui selon lequel il s'agissait d'une grande mobilisation féministe. Cette affirmation reposait sur le constat suivant : les travailleuses de l'éducation sont en majorité des femmes. Or, il reste encore à déterminer quelle incidence concrète cela a eu sur la manière de mener cette grève.



Images de grève, grève d'images

Ces grands thèmes ont orienté l'horizon des possibles sur le fond duquel la grève s'est organisée. À ce titre, quelques remarques s'imposent :

- L'activité principale de cette grève a été le piquetage aux portes des établissements, théâtre quotidien ponctué d'actions ou de manifestations hebdomadaires, ayant généralement lieu le jeudi. Et de fait, l'organisation du calendrier de piquetage a été l'unique enjeu décisionnel des grévistes durant les quatre semaines de débrayage.
- Pendant ces longues semaines, aucun espace de partage d'idées — conseil de grève, comité de travail, ciné-causerie, conférence — n'a été mis sur pied. On a ainsi manqué une opportunité de tisser des réseaux de solidarité entre les grévistes, mais aussi entre elles et la population qui pourtant les appuyait.
- De manière générale, la mobilisation de la FAE a surtout été réfléchi dans son potentiel médiatique et esthétique. Il convient de rappeler par exemple que la plus grande manifestation de cette grève, celle du 23 novembre qui en signait le déclenchement, s'est achevée dans le parc Jeanne-Mance, devant un grand écran où la masse des tuques rouges se regardait piétiner en attendant un discours de clôture qui n'est jamais venu, annonçant bien la grève d'images que ses membres allaient vivre pendant les quatre semaines suivantes.
- Toute forme d'initiative et de pensée stratégique autonome a été découragée en amont et de fait n'a pas vu le jour. Par exemple, des membres de l'APPM ont demandé à leur exécutif de partager aux listes de membres une invitation à une manifestation intersyndicale de soir appelant à la poursuite de la grève dans tous les secteurs. Celui-ci a refusé de le faire sous prétexte qu'une autre action était organisée par l'APPM ce jour-là, à douze heures d'intervalle.
- Il demeure cependant que certaines collègues ont brillé par leur absence sur les lignes de piquetage durant ces quatre semaines, et pas toutes par désintérêt. Ce qui n'est pas souvent mentionné au sujet de cette grève, c'est que son impact a été profondément inégal sur chacune d'entre nous. Certaines n'ont pas pu y participer simplement parce qu'elles les a précarisées : elles ont dû se trouver un boulot d'appoint, elles ont dû gérer un stress impossible à calmer autour des collègues, elles ont dû garder leurs enfants en bas âge. Malheureusement, peu d'initiatives de soutien envers elles ont vu le jour durant la grève et peu de réflexions à ce propos ont été menées à sa suite. De la même façon, plusieurs élèves ont été affecté·e·s plus radicalement par l'interruption des services : les élèves en difficulté et à besoins particuliers, ceux et celles qui perdaient du même coup l'accès à d'autres types de services (psychologiques, alimentaires, etc.), ceux et celles qui ont dû se garder seul·e·s parce que leurs parents ne pouvaient pas basculer en télétravail pour assurer une surveillance.



Une manifestation enclavée avant son départ le 23 novembre 2023.

Un véritable blitz

La fin de la grève s'est jouée très vite : la Fédération des syndicats de l'enseignement (FSE-CSQ) a signé une entente de principe avec le gouvernement Legault juste avant les vacances des fêtes. Cela a forcé la FAE à signer elle aussi, rapidement et sous pression. Était-ce pour tâter le pouls de la mobilisation des membres? Était-ce pour rendre des comptes avant Noël, comme cela avait été promis à demi-mot depuis le déclenchement de la grève le 23 novembre? Était-ce pour sauver les apparences suite au changement de ton des médias à l'égard de la stratégie globale de la FAE? Était-ce pour s'éviter la grogne des membres, qui venaient de sacrifier quatre semaines de salaire, si on ne leur proposait pas au moins l'équivalent de ce que l'autre syndicat de profs venait de « conclure » de son côté?

Les raisons stratégiques derrière cette décision demeurent obscures à ce jour et rendent très difficile la tâche de tirer des conclusions.

L'offre a été maintenue secrète jusqu'au dernier moment. Si elle a finalement été dévoilée, c'est sans aucun doute grâce à la pression des membres dans les semaines précédant les assemblées de vote.

Le processus de consultation et le déroulement des assemblées générales visant à se prononcer sur l'entente de principe mériteraient à eux seuls une réflexion de fond. Les manquements et les lacunes ont d'ailleurs été soulevés par plusieurs, et personne ne semble être sorti satisfait de l'exercice.

À l'APPM, l'assemblée était organisée en trois très longs blocs de présentations suivis de questions-réponses. La période de délibération devait se dérouler dans un deuxième temps. Dans ce contexte, il était évident que les débats n'auraient jamais lieu. C'est d'ailleurs pourquoi certaines personnes ont annoncé leur intention de scinder l'assemblée de vote en deux une semaine avant sa tenue. Cette initiative a été vivement découragée par les membres de l'exécutif et par la présidence d'assemblée.

Comme on devait s'y attendre, mais sans que l'amertume n'en soit diminuée, la question préalable a été demandée par le sixième intervenant en délibérante, obligeant ainsi les membres de l'APPM à se prononcer sur une grève historique de quatre semaines *sans aucun débat*.

L'entente est passée de justesse à la FAE : cinq syndicats sur neuf se sont positionnés en sa faveur, certains d'entre eux avec des pourcentages de vote aussi faibles que 51, 52 et 53% et le dernier avec une majorité obtenue par 13 voix. Par ailleurs, si la compilation des résultats s'était faite sur la base des voix absolues (1 vote = 1 voix), l'entente aurait été rejetée à 54%.

La déception, elle, frôle les 100%. La droite est irritée par la grève depuis le début. Les grévistes sont déçues d'avoir fait tout ça pour se satisfaire de « gains défensifs », comme les définissent les exécutifs. L'idée même de la grève, son potentiel comme stratégie ultime de la lutte des travailleuses, est rudement attaquée.

En attendant le post-mortem...

On l'a dit, mais il convient de le répéter : même en ayant si peu de prise sur leur grève, les enseignantes ont fait preuve d'un courage et d'une détermination extraordinaires durant ces quatre semaines de débrayage. C'est d'autant plus impressionnant qu'on présume généralement que les travailleurs et travailleuses ne sont pas intéressé·es par la grève et en ont peur. Avant l'automne, il aurait été difficile de prédire que les enseignantes de la FAE allaient rester mobilisées aussi longtemps, sans s'essouffler outre mesure et cela, sans fonds de grève.

Or, alors qu'aucun bilan étoffé de la grève des enseignantes de la FAE n'a encore vu le jour, la GGI comme stratégie de lutte dans le secteur public est fermement critiquée de toutes parts, et ce, même dans les syndicats considérés généralement à gauche. S'il est vrai que cette grève a été un échec en termes de gains réels, rien ne prouve que la grève générale illimitée en elle-même, autrement menée, n'aurait

pu nous conduire à une victoire substantielle. Comme ce texte en fait état, d'autres erreurs stratégiques permettent possiblement mieux d'expliquer le cuisant revers qu'ont subi les grévistes de la FAE.

Pour créer un mouvement syndical véritablement combatif, il nous semble primordial de créer des liens de solidarité avec nos collègues immédiates, sans égard à leur corps d'emploi et à leur affiliation syndicale. Cela doit se faire au local, dans nos milieux de travail respectifs. Ce n'est pas une question de générosité, c'est une nécessité stratégique qui nous permettra de faire réellement front commun le temps venu.

En terminant, et en complémentarité de cette solidarité intersyndicale à construire, il y a un potentiel important à mettre en lumière dans les liens à tisser entre les travailleurs et les bénéficiaires de services dans le secteur public. Le temps dégagé par la grève aurait pu servir à réfléchir aux manières de se rapprocher autrement, *politiquement*, des élèves et des familles. Or dans un réflexe de protection de la légitimité de la grève, nous avons collectivement refusé de réfléchir à ces questions. Il y avait pourtant là l'occasion de créer de fructueuses alliances entre bénéficiaires et travailleuses : élèves, familles, résident·es et organismes du quartier, profs et employées de soutien auraient pu travailler de concert afin d'atténuer les répercussions de la grève pour les plus démunis et de prendre en main collectivement la question de la reproduction au lieu de la reléguer une fois de plus aux femmes et, dans certains cas, aux enfants. Ce serait, en tous cas, un bon point de départ pour une grève véritablement féministe.

Ce que la grève laisse derrière

Réflexions sur nos responsabilités environnementales et sociales

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

Une pratique ancrée de longue date dans plusieurs syndicats consiste à distribuer des *t-shirts* aux logos de la campagne de mobilisation. Ceux-ci semblent perçus comme des symboles d'appui incontournables au comité de négociations. À quoi s'ajoute

une grande quantité d'objets de visibilité syndicale : sacs réutilisables, tuques, bandanas, banderoles, pancartes, crécelles, flûtes, cloches, autocollants et autres, selon les affiliations. C'est vrai que ça accroche l'œil, que ça fait un bel effet de masse de voir tout le monde mobilisé sous les mêmes couleurs. Les manifestations du Front commun ont fait de belles photos avec les milliers de drapeaux ! Mais à quel prix ?

Avons-nous pensé à toutes les ressources utilisées pour créer ce matériel, pris pour acquis, qui donne des allures de campagne publicitaire? Considérant les 570 000 travailleuses et travailleurs du secteur public qui étaient en grève le 23 novembre 2023, on s'imagine rapidement la quantité d'objets produits à l'échelle du Québec, le temps d'une négo. À quoi s'ajoutent aussi les bouteilles d'eau, les gobelets de café et la vaisselle jetable sur les lignes de piquetage. Une logistique de gestion des déchets s'ajoute lorsque les syndicats ont les moyens de fournir repas et breuvages. Cela demande plus

d'organisation, qui, en contexte de grève, n'est pas nécessairement une priorité. Il semble donc important d'améliorer nos pratiques, en se donnant les moyens de prendre soin des grévistes, sans produire des déchets inutiles.



Pour être en cohérence avec nos luttes pour de meilleures conditions de travail, est-ce que les achats ont été faits auprès d'entreprises justes et équitables? Les chandails Gildan, une entreprise montréalaise,

dont toutes les usines ont été déplacées dans des pays du Sud n'est pas exempte de critiques¹. Malgré sa certification par la *Fair Labor Association*², des travailleuses témoignent de la surcharge de travail et des troubles musculo-squelettiques développés par les tâches répétitives et les heures supplémentaires obligatoires. Et ce, sans parler de la production de coton en amont qui présente encore d'autres enjeux éthiques : bas salaires, travail forcé, travail d'enfants et problématiques de santé et de sécurité, notamment observés dans cette agriculture peu réglementée et ancrée dans des inégalités structurelles³.

Une fois les négociations terminées, qu'advient-il de tous ces objets? Rarement réutilisés dans un autre contexte, ils ont de grands risques de se retrouver au dépotoir. Encore difficilement recy-

1. Maxime Bergeron, «Travailler au rythme de Gildan», *La Presse*, 6 mars 2015.

2. Fairlabor.org.

3. Better Cotton, «Travail décent», *bettercotton.org*.

clables⁴, les vêtements aux logos syndicaux s'ajouteront aux quantités astronomiques de textiles envoyés dans les pays du Sud⁵, ou finiront tout simplement en déchets. Une question que je me suis souvent posée au cours de la dernière mobilisation : au nom de la visibilité corporatiste, est-ce légitime de mettre de côté nos convictions? Plusieurs grandes centrales syndicales ont des comités, chartes ou politiques environnementales, et la plupart font partie du Réseau intersyndical pour le climat (RIC). Face à la crise climatique, ce regroupement d'organisations syndicales a « pour mission de mobiliser les travailleurs et travailleuses dans la lutte aux changements climatiques, en visant une transition juste »⁶. Les périodes de négociations devraient être en cohérence avec ces écrits et prises de position.



Un contexte de Front commun implique de grands défis logistiques (arrimage, diversité des milieux, coûts, grandes quantités, courts délais, etc.) et donc engendre des compromis. Il est évident qu'un minimum de visibilité est important pour informer la population et les médias qu'on est en grève et exercer de la pression sur l'employeur. On sent que les outils *Do It Yourself* ne sont pas encouragés par les exécutifs parce que ça leur fait perdre le contrôle du message. Mais si les collègues se sentent concerné·e·s et impliqué·e·s, le sentiment d'appartenance et le rapport de force seraient tout de même possibles avec une campagne moins homogène et moins ravageuse pour l'environnement. Il ne faut pas avoir peur d'innover et de croire en la force de notre mobilisation pour défendre nos revendications.

Déjà de belles initiatives locales ont été observées desquelles on peut s'inspirer pour développer une conscience environnementale à plus grande échelle. Par exemple, acheter chez des entreprises locales et écoresponsables, connues pour offrir de bonnes conditions de travail. Puisque ces compagnies ont un plus petit volume de production, choisir un symbole avec moins de tissu, tel un ruban ou un brassard. Il est

également possible d'utiliser des objets de la maison qui font du bruit. Au niveau de l'alimentation, on a observé des cuisines partagées, où chacun·e apporte sa vaisselle. D'autres syndicats prennent en charge la planification de la gestion des déchets et la distribution des surplus de nourriture. Ces moments collectifs peuvent aussi servir de temps de création d'affiches favorisant les alliances entre les collègues de différents syndicats. Une occasion par le fait même de faire de la sensibilisation et de l'éducation aux enjeux environne-

mentaux qui auront guidé nos choix.

Enfin, il y a également un coût financier à considérer pour tous ces objets promotionnels. Par exemple, juste pour les *t-shirts* de l'APTS (environ 66 000) et de la CSN (environ 150 000) x 15\$ le *t-shirt* = 3 240 000\$. Est-ce qu'on ne voudrait pas réduire la production de ce genre de matériel et utiliser les budgets de fonds de grève pour d'autres ressources mobilisatrices? On pourrait fournir de la nourriture, des garderies, du transport et autres qui font que la grève peut exister. Je nous invite à en discuter lors de nos futures assemblées et à faire preuve de créativité et de cohérence pour les mobilisations à venir, en solidarité avec les travailleuses et travailleurs qui produisent notre matériel !

4. Recyc-Québec, Produits de textile et d'habillement, Fiche informative, septembre 2018, p.2.

5. Au Ghana seulement, on estime que 30 millions de vêtements arrivent toutes les 2 semaines. Linton Besser, «Dead white man's clothes», ABC News, 21 octobre 2021.

6. Réseau intersyndical pour le climat, transitionjuste.org.

Quand la grève n'est pas en santé

PAR FÉLIX DUMAS-LAVOIE, TECHNICIEN EN INFORMATIQUE
DANS UN CENTRE INTÉGRÉ DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX

Une particularité de la dernière grève a été la négociation des services essentiels depuis la reconnaissance du droit de grève par la Cour suprême du Canada en tant que droit constitutionnel en 2015. Concrètement, l'employeur (ici le CIUSSS), les syndicats et le Tribunal administratif du travail (communément appelé le TAT) collaborent pour négocier les services qui doivent être maintenus en considérant les soins concernés et le poste occupé, mais aussi la possibilité pour le plus grand nombre de faire la grève. Ces organisations poussent l'audace jusqu'à affirmer que les gestionnaires doivent travailler deux heures par jour de grève pour remplacer les employé·e·s. Et c'est à ces patrons que revient le choix de décider qui ils remplacent et pour quelles tâches. Nous sommes plusieurs à savoir que c'est une *joke*, peu de gens sont facilement remplaçables par l'employeur... Cela a eu d'autres conséquences : pendant la grève, il arrivait souvent que nous ne débrayions pas en même temps que nos collègues.

Lors de l'assemblée générale de mon syndicat menant à l'adoption du mandat de grève pour le Front commun, un délégué du palier national de la CSN en présentait la proposition. Est arrivé le moment où il vantait les gains du syndicat face à cette loi : « Nous avons réussi à faire reconnaître davantage de votre droit de grève face à l'employeur de [quelques pourcents] de plus pour cette négociation et c'est un gain pour votre catégorie d'emploi », disait-il.

Parler de gain de cette façon est pour le moins présomptueux. Concrètement, les cinq premières journées de grève, nous étions considéré·e·s à 70% essentiel·le·s. Autrement dit, pour moi et mes collègues, cette loi a imposé un temps de grève au prorata de 30 % de la journée de travail, puis une diminution à 20% du temps de travail après les cinq premières journées de grève.

Dès la première journée, le syndicat et l'employeur devaient s'entendre sur l'horaire de grève. Ils ont donc produit un document Excel avec le nom de chaque employé·e, le lieu de piquetage et ses heures de grève. Dans les premiers jours de débrayage (et même après) c'était un peu n'importe quoi : l'horaire était envoyé à la dernière minute, souvent tard la veille au soir. Ceci a complexifié la vie des collègues avec des enfants. L'employeur et le syndicat se renvoyaient la balle et plusieurs chialaient sur la plateforme *Teams*. Sans surprise, leur protestation s'est avérée être sans lendemain. Avec le recul, une des affaires les plus plates, c'est que nous n'étions pas nécessairement en grève toutes et tous au même moment ni pour très longtemps. Au début, il était plus fréquent de croiser ses collègues sur les lignes de piquetage comme le temps d'arrêt de travail était plus long, mais ce n'était rapidement plus le cas, le temps de grève ayant été limité à 20% dès la cinquième journée.

* * *

Bien sûr, il serait difficile de croire que les travailleuses et travailleurs de la santé, pour la plupart, ne se soucient guère du sort de la population. Le problème est plutôt que la formule actuelle impose aux grévistes des conditions de lutte qui ne reflètent pas la réalité du travail, l'importance des revendications présentes comme futures, l'état des services ni notre rapport avec les usagers et usagers... En ce sens, il faut reconnaître la justesse d'un des slogans de la Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ) : « Nos conditions de travail, vos conditions de soin ». Pour une grève victorieuse des travailleuses et travailleurs du secteur public, l'appui de la population n'est certainement pas à négliger : on a pu voir les effets importants de cet appui à travers le mouvement des enseignantes dès qu'elles ont déclenché la GGI.

S'il faut des gens pour faire tourner la machine, la grève était plus efficace

lorsque nous étions à 30% de temps de débrayage et certainement plus plaisante. Au travail comme à la grève, ce sont les syndiqué·e·s de la base qui savent ce qui est essentiel. Bien sûr, cela devrait être débattu publiquement, mais certainement pas décidé en huis clos par des bureaucrates qui ne connaissent généralement que très sommairement la réalité du terrain. Dans tous les cas et pour plusieurs raisons légales et politiques, les syndicats se refusent à attaquer de front le problème que constitue cette loi.

Télépiquetage

Ainsi, mon temps d'arrêt de travail a été drastiquement réduit dès la cinquième journée de débrayage. C'est alors qu'a commencé la seconde phase de la grève, qu'on pourrait qualifier avec le recul de terminale : le télépiquetage. Le concept était nouveau pour moi, contrairement à sa réalisation qui ne détonnait guère de mon occupation habituelle. En toute



Devant les établissements de santé, le mot d'ordre était de ne pas mélanger les piquets de la FIQ avec ceux du Front commun. Ici, les collègues grévistes de l'hôpital Jean-Talon.

originalité, je me suis retrouvé à être assigné devant mon écran à nouveau pour le temps de la grève. Cela se déroulait ainsi : tout d'abord on devait s'inscrire à l'avance pour recevoir le lien. Le jour même, à l'heure de la grève, on se connectait sur *Zoom*. Une seule personne était autorisée à parler, et c'était bien sûr un salarié de la CSN. Outre le sien, tous les micros étaient mis sur *mute* et il était impossible d'échanger avec quelque collègue que ce soit. À l'animation, la personne partageait des « images drôles » somme toute médiocres de ces figures politiques, Legault et Lebel, qu'on devait haïr, mais pas trop. Comme si le problème en était un de personnalité ou de parti. Les syndiqué·e·s étaient ensuite invité·e·s à mettre ces contenus en fond d'écran, à les partager et tout le tralala. Était aussi partagée une vidéo qui pourrait être décrite comme une sorte de pastiche *cheap* d'*Infoman*.

En toute franchise, la qualité du matériel laissait à désirer. À peu près à chaque demi-heure, il y avait une pause de quinze, vingt minutes où il ne se passait absolument rien alors que la personne à l'animation prenait sa pause. Ce n'était vraiment pas fait pour rester devant son écran. Si ça avait été le cas, pourquoi ne pouvait-on pas laisser les gens parler? Bien sûr, il faut convenir qu'il aurait été trop risqué de laisser le soin aux organisateurs et organisatrices de mettre de la musique durant la pause. On se serait probablement ramassé·e·s à écouter la maudite même toune des Cowboys fringants encore une fois comme durant les piquetages en présentiel des jours précédents. Cela aurait certainement achevé la patience des quelques grévistes qui espéraient et croyaient encore que le télépiquetage pourrait être pertinent.

Trêve de plaisanterie : même si on considérait tout ceci du point de vue d'un travailleur lambda, cet individu massifié qui ne voudrait surtout pas continuer la grève malgré une entente décevante, cette personne pour laquelle les syndicats semblent réfléchir une grande partie de leurs stratégies syndicales... même pour cette personne, le télépiquetage était plate en plus d'être dépolitisant. À la grande limite, très grande limite, il aurait été possible d'animer des moments de discussions libres entre les travailleuses et travailleurs pour mobiliser les troupes ou au moins prendre le pouls de la base ! Il est de plus en plus clair qu'une grande partie de la bureaucratie syndicale a peur de sa base et qu'elle ne la comprend pas. Bien sûr, l'idée même du télépiquetage semble être une improvisation, du genre « on n'avait pas réfléchi au préalable à quoi ressemblerait ce moment de la grève »¹. Mais cela n'excuse rien.

En bref, tout ça était très démotivant. Une belle niaiserie dépolitisée qui a participé au cynisme et au découragement ambiants. Quelques collègues ont apprécié pouvoir prendre ce moment pour faire des tâches ménagères. En même temps, où en sommes-nous rendu·e·s pour considérer cela comme une bonne façon de débrayer ou le résultat d'un progrès syndical? En réalité, c'est une autre occasion manquée des directions syndicales qui, publiquement, n'arrêtent pas de dire que la base n'est pas assez mobilisée, ou qu'elle est trop fatiguée et autres platitudes. Elles participent à la diminution progressive de la capacité d'organisation de la base à travers la structure qu'elles défendent. Il est plus clair que jamais qu'il faut créer des espaces en dehors de la bureaucratie syndicale où s'organiser pour améliorer notre condition avant la prochaine éclipse totale.

1. Dans ce cas, les exécutifs locaux ne semblent pas avoir remis en question les directives « d'en haut » sur l'idée du télépiquetage.

LE SALAIRE EST POLITIQUE

PAR FRANÇOIS FILLION-GIRARD, AGENT DE SOUTIEN EN BIBLIOTHÈQUE DANS LE RÉSEAU COLLÉGIAL
ET DOMINIQUE BORDELEAU, ENSEIGNANTE EN FRANCISATION

La crise inflationniste post-2020 a frappé fort. On se le répète, il suffit d'aller à l'épicerie pour s'en rendre compte. Cette situation n'est pas étrangère au niveau de mobilisation auquel nous avons assisté à l'automne dernier dans le secteur public. Elle explique en partie aussi l'appui de la population aux revendications salariales. D'ailleurs, le secteur public n'est pas seul à voir le nombre de ses journées de grève augmenter : plusieurs syndicats ont connu dans la dernière année de longues grèves où le salaire a été l'enjeu principal. La volonté de maintenir un niveau de vie viable et le sentiment d'injustice vécu par les effets d'une économie aux mains du capital demeurent donc des éléments essentiels à partir desquels nous organiser.

Évidemment, le salaire est loin d'être l'unique enjeu dans nos milieux de travail. Les primes et les hausses accordées à certaines catégories d'emploi ne suffisent pas à rendre le travail plus acceptable. Ce qui a été gagné avec la négociation 2023 ne freinera pas les démissions massives.

Il n'en demeure pas moins que les revendications salariales ont une portée politique cruciale. Contre les discours de droite qui renvoient les demandes salariales à de l'égoïsme et aux discours de gauche qui les rabaisser à n'être qu'économiques, il est important d'en politiser le contenu. L'analyse de la demande salariale initiale du Front commun permet d'aborder la politisation de l'enjeu salarial à partir de deux exemples.

D'abord, il était demandé d'insérer à même les conventions collectives un mécanisme permanent de lutte contre l'inflation. Ce mécanisme aurait prévu l'indexation annuelle des salaires au niveau de l'inflation. Si le discours officiel syndical mettait essentiellement l'accent sur la protection du pouvoir d'achat, l'idée du mécanisme aurait pu soulever une question plus essentielle encore : entre le capital et le travail, qui doit payer pour l'inflation ? En attaquant les taux de profit, on pouvait imaginer que la demande salariale particulière du secteur public pouvait être partagée et reprise par d'autres groupes de travailleurs et de travailleuses. D'un enjeu corporatiste, on aurait pu passer à un enjeu de classe.

Ensuite, en plus du mécanisme contre l'inflation, une augmentation en chiffres absolus était demandée (100 \$ par semaine) à la première année. À l'inverse, une augmentation en pourcentage creuse les écarts. Si le salaire est politique, c'est aussi parce qu'il est un marqueur et un reflet des inégalités de pouvoir au sein des collectifs de travailleurs et de travailleuses. La hiérarchie organisée dans nos milieux est réfléchie dans le salaire. À qui veut lutter contre l'inégalité au sein du secteur public, l'augmentation en chiffres absolus permet un rattrapage des bas salarié·e·s. Toute revendication salariale tendant vers la fin des divisions permet d'opérer une rupture avec les corporatismes et les discours sur la professionnalisation.

Évidemment, l'angle d'approche de la question salariale qui se dégage de notre

analyse rapide est minoritaire dans le mouvement syndical. Pourtant, il permettrait de se servir du salaire comme levier et enjeu politique. L'idée n'étant plus d'essayer d'en déterminer la juste valeur sur le marché, mais de l'aligner sur nos besoins. En répondant au mieux à nos besoins de base, nous pouvons imaginer réduire le temps que nous consacrons au travail. Par ailleurs, la notion de besoin peut aussi être entendue dans un sens plus large : nos besoins politiques d'organisation. Les luttes sur le salaire permettent de nous organiser, mais aussi de transformer le contenu de notre classe et donc, de nous renforcer en nous liant à d'autres.

Au final, le mouvement de 2023 se sera conclu par les hausses salariales les plus hautes depuis des décennies (17,4 % sur 5 ans). À qui sait compter, ce chiffre est pourtant malheureux. En effet, il ne couvre qu'à peine l'inflation et ne permet pas de réel rattrapage sur les reculs salariaux des 20 dernières années. D'un côté, le mouvement aura réussi à stopper l'idée de montant forfaitaire ainsi que les propositions gouvernementales de hausses différenciées par secteur. De l'autre, il aura accepté des avantages financiers fort différents d'un secteur à l'autre tout en sanctionnant la multiplication des primes.

Les objectifs politiques que l'on pouvait tirer des revendications de départ n'ont donc pas été atteints. En ne couvrant qu'à peine l'inflation, l'entente signée par le Front commun participe à reconduire l'appauvrissement. À noter que les effets de l'inflation ne sont pas équitablement répartis. C'est que l'inflation est plus forte sur les biens de première nécessité (logement, alimentation et essence). Les dépenses pour ces mêmes biens représentant un pourcentage plus élevé du budget des bas salarié·es, l'appauvrissement ira en s'accroissant. De plus, en n'insérant pas le mécanisme de lutte contre l'inflation dans les conventions collectives, le Front commun s'est rendu incapable d'en faire une proposition politique partageable aux autres groupes de travailleurs et de travailleuses. Pour souligner comment ce mécanisme avait une portée politique, il nous a été rapporté par le comité de négociation que l'État le considérait comme «une atteinte à sa souveraineté». Pour qui désire à la fois améliorer ses conditions et saper le pouvoir des dominants, cette phrase devrait sonner comme de la musique. Manifestement, pour l'ennemi, le salaire est politique.

Demande salariale du Front commun

- 1er avril 2023 : 100 \$ par semaine ou IPC + 2 %
- 1er avril 2024 : IPC + 3 %
- 1er avril 2025 : IPC + 4 %

IPC = indice prix à la consommation

Entente de principe du Front commun

- 1er avril 2023 : 6 %
- 1er avril 2024 : 2,8 %
- 1er avril 2025 : 2,6 %, jusqu'à 1 % maximum de plus protection du pouvoir d'achat
- 1er avril 2026 : 2,5 %, jusqu'à 1 % maximum de plus protection du pouvoir d'achat
- 1er avril 2027 : 3,5 %, jusqu'à 1 % maximum de plus protection du pouvoir d'achat

LA STRATÉGIE DE LA MOUETTE RIEUSE

PAR ÉTIENNE SIMARD, BIBLIOTECHICIEN DANS LA FONCTION PUBLIQUE
ET CAMILLE MARCOUX, CONSEILLÈRE DANS LA FONCTION PUBLIQUE



Manifestation conjointe du SPGQ et du SFPQ le 17 novembre 2023 à Montréal.

En marge du mouvement de l'automne 2023, il y a ceux qui ont laissé les autres faire la grève à leur place. C'est le cas du Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) et du Syndicat de la fonction publique et parapublique (SFPQ) qui, à ce jour, ne comptent à leur actif aucun jour de débrayage depuis le début des négociations. Le premier a pourtant adopté un mandat de GGI en novembre, même chose pour l'unité ouvrière du second à la mi-décembre. Pour ce qui est des fonctionnaires du SFPQ, les pressions de la base pour passer au vote le plus rapidement possible sont restées lettres mortes. Quoiqu'en disent les directions syndicales, qui balayent la critique du revers de la main, leur stratégie était évidente : attendre la signature des ententes de principe du Front commun pour réclamer la même chose et profiter de la « clause remorque »¹.

Les prises de parole depuis le retour des fêtes sont d'ailleurs sans équivoque. « Dans ses messages, le SFPQ demande au gouvernement d'être "juste" et d'offrir "une rémunération équitable" à ses fonctionnaires et à ses ouvriers aussi »². Le président, Christian Daigle, précisait même :

« À la suite de l'entente intervenue entre le Front commun et le gouvernement sur une augmentation de 17,4 % sur 5 ans, on espérait recevoir une proposition similaire. Mais non. Nous sommes toujours en attente d'une nouvelle proposition de la part du gouvernement. »³

Le tour de passe passe du SPGQ est tout aussi limpide :

« L'employeur a menti... Depuis plusieurs semaines, l'employeur fait miroiter au comité de négociation les augmentations du Front commun, mais elles ne nous ont jamais été déposées. Les offres salariales officielles sont encore à 12,7 % sur cinq ans. »⁴

Cette stratégie fait penser aux mouettes rieuses qui partagent le butin des autres espèces d'oiseaux sans participer à l'effort de chasse. Malheureusement, cette forme de cleptoparasitisme syndical est non seulement inefficace, mais aussi franchement gênante.

Lors des dernières négos, qui se déroulaient en plein cœur d'une crise sanitaire, le SFPQ avait dû tenir cinq jours

1. Il s'agit d'une clause inscrite dans une convention collective selon laquelle les gains ou les avantages supérieurs obtenus pour des emplois similaires dans le reste du secteur public sont automatiquement accordés.

2. Lia Lévesque, «Toujours sans entente avec Québec, le SFPQ lance une campagne», *La Presse Canadienne*, 5 février 2024.

3. Pierre Vallé, «La fonction publique toujours en attente d'une nouvelle offre», *Le Devoir*, 16 mars 2024.

4. SPGQ, *Info-Négo : Intensification des négociations - Volume 8 no 28 - 23 février 2024*.

de grève et menacé d'entreprendre le double pour obtenir la même chose que les autres qui, dans leur position de services essentiels en pénurie de main-d'œuvre, jouissaient d'un rapport de force suffisant pour aller chercher des avancées appréciables sans avoir à débayer. Jusqu'où les bas-salarié·e·s devront aller cette fois-ci pour obtenir la même chose que celles et ceux qui ont interrompu le travail pendant deux à plus de quatre semaines?

Surprise, surprise... Sans moyen de pression, les négociations n'évoluent pas, et la mouette rit jaune.

Comme le disent plusieurs de nos collègues, c'est une occasion manquée. Au lieu de faire la grève en différé pour obtenir ce que les autres ont obtenu, il était possible de coordonner nos efforts pour obtenir beaucoup plus. On pourrait d'ailleurs penser que l'adoption d'un mandat de GGI par les membres du SPGQ au mois de novembre, ce qui n'est pas souvent arrivé dans son histoire, reflétait leur volonté de ne pas faire front seul. Il semble que ceux qui ne nous prennent pas au sérieux sont plutôt ceux qui nous représentent.

Le récit de nos négociations n'est pas terminé. Il n'est pas trop tard pour unir nos forces avec toutes celles et ceux qui négocient comme nous avec le gouvernement-employeur. On pourrait même dire que d'« avoir les services publics à cœur »⁵, c'est précisément de s'intéresser aux personnes qui y travaillent⁶. Au lieu de son rôle de spectateur, le personnel de la fonction publique pourrait adopter une position stratégique voire accentuer le rapport de force des syndiqué·e·s. Après tout, la solidarité ça se construit.

Par exemple, les intervenantes en petite enfance (FIPEQ-CSQ) sont toujours en

négociation⁷. Les employé·e·s du ministère de la Famille connaissent la difficulté de recruter des éducatrices en nombre suffisant, comme les employé·e·s du ministère de l'Emploi et de la solidarité sociale connaissent les sommes investies pour subventionner leur formation ou leur accueil en entreprise. Pourquoi ne pas prendre publiquement position en faveur de leurs revendications? Pareillement, la fonction publique est bien au fait des interventions faites dans le Nord-du-Québec, pourquoi ne pas soutenir l'association des employés du Nord du Québec regroupant les profs et le personnel de soutien⁸?

À ces possibilités d'alliances s'ajoute celle avec les membres de la Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ) qui ont rejeté à 61% l'entente de principe comprenant l'augmentation de 17,4% sur cinq ans. Ce « front commun » est d'autant plus crucial parce que la Loi sur les services essentiels empêche les infirmières, préposées aux bénéficiaires, etc. de débayer plus d'une heure par quart de travail, ce qui contraint considérablement leur capacité à établir un rapport de force suffisant face à l'employeur. C'est donc à nous de faire la grève à leur place.

Il devient indéniable que des moyens de pression efficaces comme la grève est la voie qui permettra l'obtention de gains plus importants voire d'une offre patronale sans recul. L'accréditation ouvrière du SFPQ est la seule de la fonction publique à avoir adopté un mandat de grève clair et à l'avoir annoncé comme un moyen envisageable⁹. Résultat : elle s'est faite offrir la première offre patronale. La cadence des négociations et les gains obtenus seront toujours le reflet de la mobilisation des employé·e·s concerné·e·s. Au tour de la mouette de faire sa part !

5. Le thème d'une manifestation conjointe organisée par le SPGQ et le SFPQ tenue le 5 octobre 2023.

6. Une des thématiques récurrentes pendant les négociations du secteur public a été de démontrer la corrélation directe entre les conditions de travail et la qualité de celui-ci au profit des bénéficiaires. Par exemple, des conditions de travail favorables pour les infirmières sont liées à une amélioration des soins donnés aux patient·e·s.

7. CSQ, «La FIPEQ-CSQ intensifie sa mobilisation!», 28 mars 2024.

8. AENQ, «Toujours en train de négocier dans le Nord», 2024.

9. SFPQ, «Le personnel Ouvrier prêt pour la grève», 19 décembre 2023.



Manifestation intersyndicale du 21 décembre 2023 qui appelait le Front commun à déclencher la GGI.

RÉGIME DE NÉGOCIATION DANS LE SECTEUR PUBLIC

ENTENTE À RABAIS OU LOI SPÉCIALE QUELLE ISSUE POUR NOS GRÈVES?

PAR FRANÇOIS FILLION-GIRARD, AGENT DE SOUTIEN EN BIBLIOTHÈQUE DANS LE RÉSEAU COLLÉGIAL

En étant lucide, deux conclusions guettent inmanquablement la fin d'un mouvement dans le secteur public : une entente à rabais ou une loi spéciale. D'un côté, l'appareil syndical dans son entièreté, ou l'une de ses fractions les plus à droite, décide de régler en pliant sur l'essentiel de nos demandes. De l'autre, l'État employeur met son chapeau de législateur et impose, par une loi, la fin du conflit à son avantage.

Le mythe fondateur du régime de négociation en vigueur rappelle ces options de dénouement : 1972, premier Front commun du secteur public, le gouvernement libéral de Bourassa impose une loi spéciale et stoppe la grève. Plus récemment, en 2015, c'est l'entente à rabais qui brise la lutte. En effet, le Front commun y est défait par le refus de la Cen-

trale des syndicats du Québec (CSQ) d'exercer pleinement le mandat de grève adopté. Ce refus pousse les partenaires de la CSQ à un blitz de négos qui se conclut de manière décevante (souvenons-nous qu'à l'époque, le mouvement voulait bloquer les politiques d'austérité du gouvernement Couillard). Lors de la négo de 2020, il n'y a aucun front commun et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) signe rapidement pour des augmentations salariales substantielles. Finalement, en 2023, la grève générale illimitée n'est pas exercée par le Front commun. Ses composantes signent des ententes sectorielles à la veille de Noël, alors que les négos de la table centrale se règlent quelques jours plus tard. Isolée et en grève générale illimitée depuis des semaines, la FAE devra finalement se ranger. Bref, les syndicats s'entendent à rabais ou l'État réprime.



Photo : © André Query

L'histoire des négos du secteur public est un vacillement entre ces options.

Ces deux conclusions soulèvent une question essentielle : qui décide de la fin d'un mouvement ? L'État ou la direction syndicale ? Pour qui veut reprendre une initiative combative dans la lutte, il n'y a pas de dilemme. C'est un enjeu de pouvoir, et donc, il faut s'organiser contre l'une et l'autre des options. Seule l'autonomie politique que nous construisons à la base, dans nos milieux de travail, avec nos collègues, peut nous permettre de sortir de cette binarité. Une sortie qui implique de briser le régime de négociation en place.

Comprendre la logique des lois spéciales et celle menant à une entente à rabais, c'est explorer l'ensemble institutionnel complexe qui forme le régime de nego. Issu d'un compromis entre l'État et les syndicats, il a éteint tout esprit de combativité. Pendant des décennies, il a bien servi ses principaux acteurs, et ce, au détriment des travailleurs et des travailleuses.

Il faut donc comprendre la loi spéciale et l'entente à rabais. Se prémunir contre l'une et l'autre, c'est d'abord accepter qu'elles soient liées en tant qu'elles sont les deux pôles d'un même régime de négociation. Nous pourrions par la suite en saisir la dynamique et voir les tentatives explorées par le mouvement pour s'en défaire.

Loi spéciale : l'exception qui confirme la règle

Deux éléments retiennent l'attention quand il est question du régime de négociation des conditions de travail au Québec. D'abord, le droit de grève est régi par un ensemble de règles dispersées dans une série de lois dont la compréhension relève de la maîtrise. Ensuite, la possibilité d'une suspension de ces règles est inscrite à même ces règles.

Le *Code du travail* régit le droit de grève. Une autre loi régit spécifiquement la nego dans le secteur public¹ et en plus de tout ça, il y a la loi sur les services

1. Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic.

essentiels. Cette dernière est d'ailleurs déterminante dans l'explication du renversement du rapport de force dans le secteur public depuis la fin des années 1980. En résumé, le droit de grève est réglementé, régi et encadré. De la nécessité d'annoncer sept jours à l'avance les journées de grève aux interminables débats judiciaires sur les services essentiels, l'exercice de ce que l'on nomme fort malheureusement «l'ultime moyen de pression» semble nécessiter une tonne de spécialistes syndicaux. Cette situation rend plus difficile l'appropriation stratégique par la base de l'exercice de la grève.

Dans tous les cas, par-delà l'appareillage juridique qui encadre le droit de grève, plane toujours la possibilité d'une suspension des règles du jeu par le gouvernement. La loi spéciale a été utilisée maintes fois contre les employé·e·s du secteur public et trop rarement a-t-elle été contestée en acte. C'est toujours après coup, sur le front juridique, que la bataille s'est menée. Bataille qui a culminé dans plusieurs décisions récentes de la Cour suprême qui en balisent maintenant l'usage par les gouvernements.

Pour autant, en suspendant les règles et surtout, la grève en elle-même, la loi spéciale demeure un atout dans les mains de l'État. C'est d'ailleurs étonnant de n'avoir rien entendu de la part des centrales syndicales à son sujet durant toute la campagne de mobilisation. Aucun document de formation, aucun matériel de mobilisation, ni aucun appel à prendre des positions face à son éventualité en assemblée générale. À l'exception d'une blague de François Enault (porte-parole de la CSN pour la négo) sur le plateau de *Tout le monde en parle*, c'était le silence complet.

C'est la conception des centrales syndicales de la mobilisation qui est ici en cause. Selon celle-ci, la mobilisation est subordonnée entièrement aux objectifs de la négociation. Elle ne doit pas servir à développer l'esprit stratégique de la base. Elle ne doit pas favoriser l'autonomie dans l'action. Si une loi spéciale avait été adoptée, il aurait simplement fallu suivre la volonté de la direction syndicale. Évidemment, on peut facilement imaginer qu'elle aurait appelé au respect de la loi, considérant les risques². Surtout, elle aurait appuyé cette décision sur l'argument de la faible détermination des membres. Situation qu'elle aurait elle-même créée en refusant d'aborder ces enjeux de front en assemblée et, donc, de préparer sa contestation en acte. Par ailleurs, si une telle loi avait été utilisée contre d'autres organisations syndicales, n'aurait-il pas été pertinent d'intervenir pour défendre le droit de grève? Il semble que la célébration du 50^e anniversaire du premier Front commun était l'occasion parfaite pour penser, d'un côté, la question des lois spéciales, et de l'autre, l'incapacité (on pourrait dire le refus) des directions syndicales de l'époque de la contester.

Lors de la négociation de 2015, plusieurs syndicats avaient adopté au local des mandats en cas de loi spéciale, qui prévoyaient des moyens de résistance à celle-ci (poursuite de la grève selon un plancher, appel à la tenue d'assemblées générales, etc.). Le Conseil central du Montréal métropolitain-CSN et le Conseil régional FTQ Montréal métropolitain avaient quant à eux adopté des appels à des manifestations de casseroles. Évidemment, ces initiatives sont demeurées minoritaires. Tout de même, elles témoignent d'un certain niveau d'organisation. Pourtant, le

2. L'exemple la grève illégale de la Fédération des infirmières et infirmiers du Québec (FIIQ) de 1999 et de la loi 72 forçant le retour au travail est marquant. Voir le texte de Sébastien Roy, « Vingt ans plus tard : la grève héroïque des infirmières de 1999 », 17 juillet 2017 sur le site marxiste.qc.ca.

mouvement de 2015 n'aura pas été tué par la loi spéciale, mais simplement par l'abandon d'une faction du mouvement. Abandon qui entraîna le Front commun de l'époque à signer ce que plusieurs considèrent comme une entente à rabais.

Ententes à rabais

On nous répète que l'objectif de la négociation syndicale est d'obtenir des gains. La mobilisation est son outil. La recette est simple. Si la loi spéciale guette, les travailleurs et les travailleuses ne doivent pas pour autant détourner leur regard de leurs organisations syndicales. C'est en effet d'elles qu'émanent les ententes. Elles sonnent la fin de la partie. Pressées d'en finir, elles signent la plupart du temps des ententes à rabais.

On nous dira qu'une négociation ne permet pas d'obtenir l'entièreté de ce qui est désiré. Nous répondrons que si l'on mesure son résultat au potentiel de mobilisation, on se retrouve toujours devant le pire des compromis. Cette situation s'explique par le jeu des alliances et par le contrôle par les centrales syndicales de la négociation, de la mobilisation et de la signature de l'entente. C'est un ensemble de mécanismes qui mènent au conformisme et à un manque d'audace. L'ensemble du processus de la négociation est un ralliement autour de l'organisation syndicale centralisée. Il y a très peu d'espace de jeu. L'entente à rabais guette donc toujours avant que l'État ne sorte la matraque législative.

Le jeu des alliances

Dans une négociation du secteur public, toutes les organisations syndicales (et les membres qu'elles représentent) peuvent à tout moment abandonner. Une en-

tente peut être signée sans les autres. L'un des objectifs des alliances intersyndicales comme le Front commun est donc de tenir ensemble les différentes composantes le plus longtemps possible.

Les raisons possibles de l'abandon sont multiples : une proposition d'entente avantageuse pour certains secteurs (pensons aux augmentations salariales substantielles des enseignant·e·s lors de la négociation de 2020), une conjoncture politique défavorable aux intérêts corporatistes des centrales les poussant à vouloir régler au plus vite (les différentes lois en santé venant redessiner la carte syndicale peuvent mener à prioriser l'organisation du maraudage à venir), la crainte de l'utilisation par le gouvernement d'une loi spéciale ou la pression exercée par la grève sur l'organisation syndicale (épuisement des fonds de grève et des salarié·e·s des centrales). Éventuellement, on pourrait nommer la fatigue de la base ou, du moins, l'interprétation de certains signaux, par la direction syndicale, comme étant de la fatigue.

Avec ou sans front commun, à la table centrale ou aux tables sectorielles, les alliances bureaucratiques ne tiennent que difficilement. Dans le cas où elles tiennent, comme lors de l'actuelle négociation, on devine les compromis faits à l'interne et comment la crainte de briser l'unité a empêché d'aller plus loin.

L'appareil en contrôle des négos

De toute façon, il nous est impossible de mesurer les écarts entre ce qui est demandé et ce qui est obtenu avant l'entente finale, car les comités de négociation sont autonomes dans leurs actions. Selon les centrales, ils sont mandatés par une instance décisionnelle où ne siègent que les élu·e·s les plus haut placé·e·s.

De plus, entre l'élaboration du cahier de demandes de départ et le résultat final, rares sont les organisations syndicales qui consultent leurs instances intermédiaires³. Encore plus rares sont les délégué·e·s des syndicats locaux qui arrivent à ces instances intermédiaires avec des mandats d'assemblée générale en poche. Les grandes réunions de délégué·e·s sont des espaces pour recevoir l'information et la transmettre à la base.

Aussi, comme les négociations ont tendance à se régler dans le temps des fêtes ou à la veille des vacances estivales, il est

très difficile d'organiser une réponse. Une fois une hypothèse d'entente de principe pondue entre le comité de négo et l'État, les centrales convoquent leurs instances intermédiaires. C'est là que l'on mesure le degré de ralliement à la direction syndicale. Lorsqu'une entente y est acceptée, les assemblées des syndicats locaux sont consultées. Réalistement, c'est uni-

quement lors de ces instances que l'on pourrait imaginer un réel refus. C'est qu'à partir du moment qu'une entente y est recommandée, il devient très difficile de s'y opposer. D'ailleurs, dans l'histoire des négociations du secteur public, il arrive rarement que des assemblées générales refusent en assez grand nombre pour forcer un retour à la négociation⁴. Plusieurs raisons l'expliquent.

Premièrement, les ententes sont généralement gardées secrètes jusqu'à leur

dévoilement en assemblée générale dans les syndicats locaux. L'objectif étant d'éviter une influence externe sur le débat (des médias ou du gouvernement par exemple). Le problème, c'est qu'il devient impossible d'avoir des discussions préliminaires sur le contenu des ententes dans les milieux de travail. Difficile de formuler des critiques dans un tel contexte. De plus, les ententes des différents secteurs demeurant secrètes, le vote se réalise en vase clos et donc, sans avoir la pleine information de la situation politique de l'ensemble des syndicats. La logique soutenant une telle

position est que l'adoption de l'entente est un choix individuel et que seule l'information donnée par des exécutifs, en assemblée, est valable. Il faut noter que dans certaines organisations syndicales, un comité exécutif d'un syndicat local qui ne recommanderait pas l'adoption de l'entente, alors que sa fédération ou sa centrale le

fait, perdrait le droit de la présenter en assemblée. Dans l'ensemble, la vision de la démocratie soutenue en est une d'atomisation et de contrôle. L'aspect délibératif y est complètement effacé. Il y a consultation, mais l'espace de débat est limité.

Deuxièmement, la période de consultation des assemblées générales est très longue. Par exemple, pour clôturer la négociation 2023, les différentes composantes du Front commun avaient du 10 janvier

3. Par instances intermédiaires, nous entendons les réunions des délégué·e·s des différents syndicats locaux. Ces instances se prononcent sur le cahier de négociation, les moyens de pression et les ententes de principes. Les propositions recommandées par les instances supérieures n'y sont pas amendables. On peut penser ici aux assemblées du secteur public des fédérations à la CSN ou au conseil fédératif de négociation de la FAE.

4. Lors de la négociation 2023, les infirmières affiliées à FIQ et les travailleurs et travailleuses du soutien scolaire affilié·e·s à la FTQ ont refusé les ententes qui leur ont été soumises en assez grand nombre pour que leur organisation soit obligée de retourner négociateur.



Photo : Tract de La grande démission diffusé massivement sur les piquets durant l'automne.

au 21 février 2024 pour consulter leur base. Durant cette période, la mobilisation s'arrête. Les espaces de rencontres des activités de mobilisation disparaissent. Bref, le momentum s'effrite et le vote en assemblée devient une formalité, alors qu'il est entendu par la direction syndicale, par les médias et par l'effet d'un retour au travail que tout est bien fini.

Troisièmement, comme il n'y pas de communication horizontale entre les syndicats locaux, le choix de refuser l'entente pour continuer les moyens de pression devient difficile. Il faut bien comprendre que l'appréciation d'une entente de principe ne relève pas seulement de l'analyse de son contenu. Il faut aussi saisir la situation stratégique. Seulement, celle-ci n'est pas accessible pour la base. Ou plutôt, elle l'est seulement par l'entremise de la direction syndicale. Ainsi, il devient aisé pour une personne de la direction syndicale d'affirmer : « Plus personne ne veut retourner en grève en janvier ». Cette affirmation ne pouvant être contredite que par des résultats de vote qui se déroulent en assemblée. Si chaque assemblée vote séparément, se fait répéter ce discours et n'a aucun accès aux autres, elle aura tendance à se ranger. Comme dans le dilemme du prisonnier, l'assemblée aura tendance à aller contre ses intérêts.

La machinerie complexe de la négociation s'impose donc aux travailleurs et travailleuses comme une force implacable. S'il est faux de dire qu'il n'y pas consultation, il serait tout autant faux de dire que les assemblées ont le pouvoir de tout remettre en question. Sans affirmer que tout est joué d'avance, il faut être lucide sur les moyens que la base possède pour réellement juger, apprécier

et décider d'une entente. À survoler les bilans produits par les syndicats dans les dernières années, on constate que cette question est à peine effleurée. À l'heure des bilans, il serait d'ailleurs pertinent de nommer dans nos organisations syndicales tous ces mécanismes qui favorisent le centralisme et le conformisme. Déjà, travailler à les bloquer pourrait nous aider à construire des espaces autonomes d'action politique.

Les deux pôles d'un régime de négociation

Loi spéciale ou entente à rabais sont les conclusions possibles d'un mouvement où s'affrontent deux forces, l'État et les syndicats, dans un régime bien ordonné. Les deux pôles reposent sur deux droits différents en opposition dans le cycle des négociations. Dans ce cadre, le droit possédé par les syndicats, celui de faire la grève et de négocier, repose sur une conception quantitative de la politique. Pour eux, dans la grève, il y aurait une certaine réserve de force à dépenser correctement avant épuisement. La grève épuise, elle ne produit pas. À l'opposé, l'État, par sa loi spéciale, assume pleinement l'infinité de ses forces. Oui, il peut y avoir un coût politique à payer en se révélant pour ce qu'il est. Seulement, en allant au-delà du droit en vigueur, en le suspendant, il s'affirme dans sa pleine puissance. Dans ce jeu, la partie syndicale a perdu d'avance, car de la grève, elle ne tire que fatigue. Son adversaire, lui, sait rappeler qu'il est au fondement même de l'ordre. Par son choix d'imposer, en réaffirmant son autorité, il peut dire le plus calmement du monde : « ce ne sont pas les syndicats qui dirigent dans la province de Québec » (Robert Bourassa, 1972).

Comme une ligne à tracer à partir de ce conflit, de ces deux pôles du problème, il faut affirmer la voie d'une autonomie des travailleurs et des travailleuses, qui en luttant, viennent défaire l'armature même du régime de négociation. Les forces jetées dans la grève sont la source de possibilités infinies. La grève épuise, mais elle crée de la nouveauté.

C'est que la grève n'est pas seulement un moyen de pression, c'est un temps nécessaire pour l'organisation. En dehors du temps de travail, le temps libéré peut permettre une meilleure appropriation de la lutte. Des organisations de base peuvent naître. Des liens intersectoriels peuvent se nouer. De plus, l'ensemble du processus culminant en la grève en est un qui transforme. Les travailleurs et travailleuses ne sont plus les mêmes. Des journées de grève remplies où tous et toutes en décident le contenu étendent l'imaginaire politique.

On est ici loin du modèle syndical de la mobilisation devant servir la négociation. Dans ce modèle, on mobilise pour accumuler des forces que l'on dépense jusqu'à épuisement. D'ailleurs, suivant ce modèle, plusieurs syndicalistes concluent que la mobilisation de 2023 a créé trop d'attentes chez les travailleurs et les travailleuses. Les discours produits par l'opération marketing de la mob auraient laissé entendre qu'il était réellement possible de gagner. Par exemple, il a été expliqué aux délégué·e·s de la CSN, lors de leur ultime instance, qu'il fallait déconstruire dans les assemblées générales les chiffres d'augmentation salariale de la Sûreté du Québec qui avaient pourtant été largement utilisés pendant la mobilisation. Étrange modèle, qui en plus d'assumer dans son essence même un défaitisme face à l'État, perçoit les travailleurs et les travailleuses

comme des sujets manipulables dont il faudrait jauger les ardeurs

Tout ceci constitue un étrange retournement, alors que l'on nous a servi tout au long de cette négociation des discours de mythification du passé triomphant du premier Front commun. Dans ce rapport au passé, on voit déjà poindre toutes les manipulations, alors que l'on efface des mémoires le refus de la direction de l'époque de défier la loi spéciale. Si la grève doit garder un rapport au passé, elle doit s'attacher aux moments où elle n'a pas été encadrée. C'est de là que peuvent venir les lignes de fracture face au régime de négociation. Puisqu'encadrée par la loi, par les mythes historiques et par les organisations qui s'en nourrissent, la grève et les possibles qu'elle peut engendrer seront toujours redirigés vers un programme futur, à jamais non réalisé. Ainsi, on arrête la grève, car le rattrapage salarial étant entamé, il sera réel dans 5 ans. Mythifiée dans le passé et projetée dans une promesse future mensongère, la grève est toujours une répétition générale et jamais l'espace d'organisation dont nous avons besoin pour gagner.

C'est pourquoi il faut essayer des coups pour se prémunir à la fois des lois spéciales et des ententes à rabais. Lors de la négo 2023, certains syndicats ont adopté des mandats pour se préparer en cas de loi spéciale et ont talonné leurs directions sur ce sujet. Au contraire de 2015, ces initiatives se liaient à d'autres pour se prémunir d'ententes à rabais. L'une d'entre elles est simple : appeler à des assemblées générales pour soumettre des mandats à nos délégué·e·s en vue de les encadrer lors des votes sur les propositions d'entente de principe aux instances intermédiaires. Ou encore, des camarades ont organisé des comités in-

tersyndicaux pour s'organiser horizontalement dans la lutte. On a aussi vu plusieurs appels à la divulgation publique des ententes et quelques textes circuler pour en critiquer le contenu. En comparaison à l'ampleur du mouvement de grève, ces initiatives sont restées tout de même minoritaires : il faut encourager

leur multiplication. Ces initiatives permettent de couper court à l'agenda des syndicats et de briser le rythme imposé des négociations. L'objectif étant toujours d'essayer de tracer une ligne qui brise le régime de négociation en place et favorise l'autonomie des travailleurs et travailleuses.

NÉGOCIATIONS SECTORIELLES

CONTRE TOUTES LES PRIMES

PAR GABRIELLE LAVERDIÈRE, INTERVENANTE SOCIALE DÉMISSIONNAIRE
DU RÉSEAU DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX



Manifestation du Front commun du 23 septembre 2023, qui comptait plus de 100 000 personnes.

Le patronat ne fait que rarement de cadeaux, et jamais sans dessein ultérieur. Les seuls vrais gains sont toujours obtenus dans la conflictualité. Lorsque l'employeur, l'État en notre occurrence, offre gracieusement des sommes supplémentaires pour s'acquitter de certaines tâches ou occuper certains postes, cela devrait toujours attiser notre méfiance.

Si les primes sont un cadeau, il est inévitablement empoisonné. Les primes viennent avec une multitude d'attentes additionnelles qui en valent rarement la chandelle. Elles sont, entre autres, utilisées pour favoriser la mobilité de la main-d'œuvre. Comment construire des liens de confiance durables avec nos collègues lorsque les équipes sont perpétuellement recomposées en raison de primes qui attirent ailleurs? Il ne faut

pas être très cynique pour penser que c'est fait sciemment.

Pire, les primes ajoutent une nouvelle couche de hiérarchisation salariale nuisible à la solidarité entre collègues. Les rapports de pouvoir, déjà très présents entre, d'un côté les moins qualifié·e·s et les professionnel·le·s, sont reproduits à l'intérieur des différentes catégories d'emplois entre celles et ceux qui sont perçue·s comme assez « solides » pour accepter les emplois les plus difficiles et les autres. Comment tisser et maintenir des liens forts entre nous quand on accepte – et parfois même on encourage – le développement de plus de différenciation salariale entre collègues? Revenir à plus de primes, c'est jouer au jeu de notre propre perte sur l'échiquier de l'employeur.

On répète ici les erreurs de la médecine. L'accumulation de primes en tous genres pour les médecins est entre autres responsable de l'érosion de la confiance du public envers leurs honoraires^{1,2}. La charge de travail des médecins n'a pas diminué, leurs conditions de travail ne se sont pas améliorées, leur travail ne s'est pas simplifié et l'accès aux soins s'est détérioré. Au contraire, l'accumulation des primes a créé une pression à la maximisation des honoraires par l'exercice de certains actes médicaux plutôt que d'autres. Beaucoup de travailleuses et travailleurs du réseau de la santé ont déjà entendu parler de ces médecins un peu cupides qui ne font pas tel ou tel acte, ne prennent pas tel ou tel type de patient parce que ça ne rapporte pas assez. On n'en parle qu'à voix basse, mais on sait que ça arrive.

Si l'exemple de la médecine ne nous apprend qu'une chose, c'est que les primes n'ont aucun impact positif sur nos conditions de travail. Elles seront même utilisées pour justifier des conditions les plus

difficiles. Il ne faut pas non plus s'attendre à ce que les primes aient un impact positif sur les effectifs disponibles. La pénurie perpétuelle de médecins et de travailleuses sociales en protection de la jeunesse en est la preuve^{3,4}.

Des exemples qui en disent long

Prenons pour autre exemple deux des primes les plus importantes qui ont été bonifiées ou obtenues avec la plus récente convention collective : la prime aux ouvriers spécialisés et la prime aux psychologues. Pour la première, elle est passée de 10 à 15% du salaire horaire sous prétexte que le privé a des offres plus enviables. Cette prime qui augmente significativement le salaire d'une catégorie d'emploi fortement masculine doit demeurer une prime pour cette raison exacte : l'ajouter au salaire forcerait l'employeur à bonifier les salaires de catégories d'emploi plus féminisées, comme les agentes administratives, pour respecter la loi sur l'équité salariale. Un raisonnement apparenté sous-tend la prime de 6,5% nouvellement offerte aux psychologues du réseau qui acceptent de travailler à temps plein. À ceci s'ajoute à une bonification salariale de 10% qui s'additionne aux autres augmentations salariales obtenues pour tous les corps d'emploi. Encore une fois, c'est l'attractivité dans le privé qui justifierait cette augmentation. C'est d'ailleurs l'argumentaire de la CPRPQ (Coalition des psychologues du réseau public québécois) qui s'est montrée déçue de cette augmentation jugée insuffisante et qui réclame la création d'un syndicat distinct uniquement pour les psychologues⁵. Il reste à voir si ces convictions se manifesteront en solidarité avec les plus bas salariés. Pour l'instant, je me permets d'en douter.

1. Jean-Claude Bernatchez, « L'intrigante rémunération des médecins du Québec », *La Presse*, 11 novembre 2019.

2. Isabelle Porter et Mylène Crête, « Les primes aux médecins accueillies avec scepticisme », *Le Devoir*, 7 juin 2019.

3. Sarah-Florence Benjamin, « Quel est le salaire des travailleuses et travailleurs sociaux au Québec? », *24 heures*, 21 août 2023.

4. Caroline Touzin et Katia Gagnon, « Exode à la DPJ », *La Presse*, 30 mars 2021.

5. Érik Chouinard, « Hausses salariales : pas assez pour freiner l'exode des psychologues, selon une coalition », *Radio-Canada*, 8 janvier 2024.

Ces deux primes sont des exemples particulièrement seyants de la division sexiste et classiste du travail qui règne au sein du secteur public. La loi sur l'équité salariale, dans ce contexte, n'est qu'une façade qui permet à l'État-employeur de se donner bonne conscience pour mieux la contourner allègrement quand ça l'arrange. Une exemption à cette loi en cas de pénurie est même prévue dans le texte⁶ pour éviter de trop s'enfermer dans les fleurs de l'équité. Étrangement, la logique de la prime ne s'applique qu'aux ouvriers spécialisés quand de nombreuses catégories d'emploi sont en pénurie, y compris les agentes administratives⁷. Si on nous donne réellement des primes pour pallier aux pénuries, comment justifier de donner des primes à l'un et non à l'autre? Comment justifier de donner des primes aussi élevées aux psychologues quand ils et elles bénéficient déjà de conditions salariales nettement supérieures à leurs collègues? Inutile de rappeler que l'accès au titre de psychologue exige de longues d'années d'études qui exclut pratiquement toute personne n'ayant pas accès à un capital familial significatif.

Le réseau de la santé et des services sociaux est traversé par une pénurie tous azimuts. Toute prime qui est justifiée par l'employeur ou les syndicats comme étant une prime de rétention ou d'attraction ne peut qu'être futile et volatile. Les calculs opaques de l'employeur pourraient très

bien le mener à retirer certaines primes au gré de ses envies. Ces primes à géométrie variable cachent plutôt mal une conception de l'organisation du travail qui est divisée selon les lignes de genre et de classe plus que selon les besoins en main-d'œuvre.

La notion de primes pose des questions plus profondes sur la façon dont les emplois sont rémunérés dans le secteur public et ailleurs. Qui, fondamentalement, mérite moins? Sous quel astre doit-on naître pour moins gagner? Qui, en raison de son accès à l'éducation, son genre, son historique migratoire, mérite un salaire moins enviable? Aucun médecin, psychologue ou ouvrier spécialisé ne peut faire son travail sans toutes les autres catégories d'emploi qui, à leur façon, participent aux toiles enchevêtrées des tâches nécessaires au fonctionnement de l'État et de l'économie. La justification pour toute prime s'effondre lorsque l'on se rend compte que tout le monde fait la job de tout le monde, tout le temps. Une seule solution s'impose : l'abolition complète de toutes les primes puisqu'elles minent la solidarité et participent activement à la mystification et à la hiérarchisation des relations entre collègues. Ce serait un premier pas vers l'abolition des différenciations salariales pour établir une seule catégorie d'emploi et un salaire unique pour tous les employé·e·s de l'État. C'est le seul horizon de lutte qui promet un certain lendemain.

6. Loi sur l'équité salariale, art. 67.

7. Hugo Duchaine, « "On est face au mur" : le réseau de la santé est criblé de trous avec des postes vacants par milliers : plus de 7000 infirmières, 6000 préposés et 2200 employés de bureau manquent à l'appel », *Journal de Montréal*, 13 janvier 2024.





Grévistes de l'école Honoré-Mercier et leur bannière sur laquelle on peut lire les mots de Durruti.

AUTO-ORGANISATION LOCALE ET GGI DANS LE RÉSEAU DE L'ÉDUCATION

Une rare expérience syndicale

La grève à l'école secondaire Honoré-Mercier

PAR ANTHIA CAMIRÉ, ENSEIGNANTE ET
LOÏC MICHAUD-MASTORAS, ENSEIGNANT

Nous sommes une enseignante et un enseignant qui travaillons à l'école secondaire Honoré-Mercier dans le quartier Ville-Émard-Côte-Saint-Paul, un milieu défavorisé du sud-ouest de Montréal. Notre syndicat local est l'Alliance des professeures et professeurs de Montréal (APPM) et celui-ci est affilié à la Fédération autonome de l'enseignement (FAE). Nous avons été en grève générale illimitée pendant un mois à la fin de l'automne dernier.

Notre engagement dans cette grève fut modeste. À l'annonce de la grève, nous avons senti l'urgence de dire, de faire et de proposer. Nous avons voulu confronter notre soif pour un monde meilleur à ce moyen – la grève générale illimitée – qui fut jadis le moyen par excellence

pour transformer le monde. Notre bannière *Nous portons un monde nouveau dans nos cœurs* nous a permis de nous rassembler autour d'un très vague programme politique commun.

Notre action fut improvisée. Nous ne connaissions pas bien nos organisations syndicales et les règles qui les régissent. Nous ne sommes pas parvenu·e·s à nous organiser au-delà d'un petit nombre de collègues à notre école, puis d'un petit groupe d'amie·s d'ami·e·s lié·e·s de près ou de loin au militantisme étudiant des années 2010. Surtout, à aucun moment nous n'avons senti que nous pouvions, en tant qu'enseignant, en tant qu'enseignante, influencer sur le cours de la grève.

Mais malgré le peu de résultats tangibles, malgré de petites erreurs et de

longues tergiversations, malgré des mots de travers ou de plates chicanes entre collègues, nous ne regrettons pas d'avoir voulu essayer des choses et d'avoir voulu connaître quelles formes pourrait prendre le syndicalisme à notre époque. Au milieu de cette masse de tuques rouges qui ignoraient tout de ce que les bureaucrates discutaient ensemble aux tables de négociations, nous avons défendu une autre conception de la lutte, une conception dans laquelle les décisions politiques et stratégiques pouvaient être prises différemment qu'en catimini tout en haut de l'appareil syndical.

Et maintenant, nous pouvons tirer des conclusions de notre expérience. Tel est l'objet de ce texte.

En attendant la grève...

C'est en mai 2023 que les membres de l'APPM se sont dotés presque à l'unanimité d'un mandat de grève générale illimitée. On va le dire d'emblée: à ce moment-là, nous ne croyions pas que la grève aurait lieu. Après tout, cela n'aurait pas été la première fois que l'exécutif syndical aurait obtenu d'une assemblée un mandat de grève générale illimitée non pas pour l'exercer, mais plutôt pour le brandir comme menace à des fins de négociation. C'est ainsi que le libellé généralement proposé – un déclenchement de grève au moment jugé opportun – retire des mains des membres du syndicat la décision de recourir à la grève pour qu'il n'appartienne plus qu'à l'exécutif. Et c'est d'ailleurs ce qui s'est produit cet automne pour les 420 000 travailleuses et travailleurs du Front commun, dont de nombreuses collègues enseignantes, qui ne partirent jamais en grève générale illimitée malgré les nombreux mandats votés en sa faveur. Et c'est d'ailleurs ce qui s'était produit lors de la négocia-

tion précédente alors que l'APPM et les huit autres syndicats locaux membres de la FAE avaient obtenu à forte majorité des mandats de grève générale illimitée.

Dans les mois précédant la grève, nous n'avons pas non plus observé une volonté de bâtir une mobilisation à la hauteur de la radicalité du moyen de lutte qu'est la grève générale illimitée. Bien sûr, le syndicat a voulu inclure les profs dans les habituels moyens de pression qu'il utilise à chaque négociation et qu'il avait préalablement pris soin de faire adopter dans une assemblée générale où les consignes de l'exécutif sont toujours suivies à la lettre. Mais ces « moyens de pression » étaient à l'image de la grève à venir. On allait porter des *t-shirts* à l'effigie du syndicat et suivre les ordres venus d'en haut. Lorsqu'on nous disait: plus question de faire des activités le fun avec les élèves à l'extérieur de l'école, on suivait. Lorsqu'on nous disait : allez marcher dans le quartier avec de la marchandise à l'effigie du syndicat, on suivait. Lorsqu'on nous disait : participez à ces rencontres-là avec la direction mais pas à celles-là, on suivait.

Pendant ce temps, il n'existait aucun débat, entre collègues, sur la stratégie à adopter. Nous demeurions dans l'attente. On ne discutait pas de l'éventail possible de moyens de pression – et encore moins d'éventuelles actions de perturbation. Pas le moindre canal de communication n'était créé entre les futur·e·s grévistes et les parents. Parce que le syndicat avait peur de dérapages éventuels, les domaines de l'action et de la réflexion politiques ne devaient appartenir qu'aux élu·e·s; la discussion publique, qu'à nos chefs et aux médias.

Ainsi, au mois de septembre 2023, sans consultation préalable des membres,

l'ensemble des revendications ont été simplifiées dans le cadre d'un élagage du cahier de demandes. Malgré cela, le nouveau cahier de demandes demeurerait si mal écrit, si peu réaliste et si peu conforme avec les vagues priorités défendues dans les médias par les dirigeants des syndicats, que le corps enseignant n'a jamais su quelles étaient concrètement les revendications dont la satisfaction mènerait à une entente de principe. Non seulement le choix des revendications minimales de la grève n'appartenait pas aux grévistes, mais celui-ci ne leur fut jamais communiqué.

Durant le mois précédant la grève, nos délégué·e·s nous assuraient qu'ils ne savaient toujours pas quand la grève serait déclenchée ni même si elle le serait. Une telle posture avait sans doute pour objectif de démontrer que le syndicat ne prenait pas les sacrifices liés à une grève à la légère, que celle-ci ne serait déclenchée que si le syndicat n'avait aucune autre option pour faire fléchir le gouvernement. Mais de par l'opacité de ces calculs, le syndicat plaçait ses membres dans le rôle de spectateurs.

Au quotidien, pour l'essentiel, la grève, et tout ce qui l'a précédée, fut vécue par les enseignantes au niveau local, dans leurs écoles. Les expériences ont donc pu varier grandement selon la dynamique interne propre à chacun de ces établissements. Les délégations syndicales ont occupé une place prépondérante durant les événements, transmettant aux membres les informations qu'elles-mêmes recevaient au compte-goutte. Les délégué·e·s sont des personnes élues dans chacune des écoles, parfois sans opposition, parfois dans le cadre d'un concours de popularité qui a peu à voir avec leurs positions politiques, parfois pour leurs qualités d'administra-

teur capable de maintenir une bonne entente avec la direction. À l'école Honoré-Mercier, on nous dit souvent qu'on est chanceux. Les délégué·e·s sont mobilisé·e·s. De par leur bonne connaissance de la convention, leur rapport constant avec la direction et leur participation assidue aux instances décisionnelles locales, ils et elles influencent la façon dont est administré l'école. C'est ainsi que les mots d'ordre syndicaux quant aux moyens de pression furent bien suivis à Honoré-Mercier. Mais on s'entend : il n'y avait rien de véritablement combatif dans ce qui fut fait.

Dans l'attente de directives claires ou d'informations élémentaires, le corps enseignant est généralement demeuré passif. Pourtant, à mesure que l'on sentait approcher le déclenchement de la grève, tout le monde se faisait une tête, tout le monde se faisait sa petite opinion. Si on avait vraiment voulu que cette grève appartienne aux enseignantes et aux enseignants, la moindre des choses aurait donc été d'organiser des journées de réflexion – quitte à en prévoir lors d'une première journée unique de grève – et surtout une nouvelle assemblée générale décisionnelle pré-grève générale illimitée. Une grève partielle, en prévision de la grève générale illimitée, avait ce potentiel d'offrir un lieu pour discuter du visage que pouvait prendre cette grève, des façons que nous pouvions nous l'approprier. En alternant pendant les premières semaines les jours de grève avec les autres syndicats de travailleuses de l'éducation, la FAE aurait aussi pu réduire le fardeau financier de cette grève sur les épaules des seules enseignantes. Et cette idée était sur les lèvres de beaucoup de gens.

Or chaque fois que nous posions des questions à nos délégué·e·s quant aux

possibilités de lancer des initiatives, on nous répondait *grosso modo* : « Pourquoi préparer des choses quand on ne sait même pas si on va réellement tomber en grève, quand elle sera déclenchée ou combien de temps elle durera ? Il ne faut pas aller au devant du syndicat ». Cette réponse frustrante illustre le fossé entre les élu·e·s syndicaux et la base syndiquée. L'idée même qu'il fallait éliminer la distance entre le syndicat et ses membres était mal accueillie par les délégué·e·s, qui se concentraient à l'inverse à faire suivre les consignes qu'eux-mêmes, qu'elles-mêmes recevaient d'en haut. On ne peut pas dire qu'ils ne consultaient jamais, mais ils le faisaient dans un cadre précis, sous demande des instances syndicales, et se montraient parfois dérangés par nos initiatives lors de ces consultations. Ce n'est pas que ces syndicalistes ne prenaient pas la lutte au sérieux, qu'ils ne mettaient pas le temps ou les efforts, mais peut-être – c'est là du moins l'opinion des exécutifs syndicaux – qu'ils la jugeaient si dangereuse, pour l'avenir même du syndicat, qu'ils croyaient qu'elle ne pouvait être laissée dans les seules mains inexpérimentées de ses membres.

À Honoré-Mercier, à deux reprises, avant la grève, nous avons essayé de provoquer des choses. Notre première tentative a été l'organisation d'une action de solidarité pour les grévistes du Front commun de notre école (personnels de soutien et professionnels) lors d'une première demi-journée de débrayage, le 6 novembre. La date de déclenchement de la grève générale illimitée de la FAE venait tout juste d'être annoncée et nous imaginer sur la ligne de piquetage en soutien à nos collègues avait quelque chose de galvanisant. Notre employeur nous avait cependant averti : nous devons fournir notre presta-

tion de travail, malgré le débrayage, en mode franchissons-les-lignes-de-piquetage-grâce-au-télétravail. Un refus de travailler, une présence sur les lignes de piquetage, etc. nous faisait risquer une perte de salaire ou des mesures disciplinaires. Le syndicat nous conseillait de suivre à la lettre les directives de l'employeur. Malgré les directives de nos employeurs, nous avons convenu d'un plan pour le 6 novembre : les enseignantes, les enseignants de l'école étaient invité·e·s à se joindre au café du coin pour discuter de la grève et, à la suite de cette rencontre, nous allions rejoindre le personnel de soutien sur la ligne de piquetage une demi-heure avant la fin de leur demi-journée de grève. Nous avons été une dizaine d'enseignantes à participer à l'action. Habités d'une certaine fébrilité, en scandant « même efforts, même salaire » – le personnel de soutien étant moins bien rémunéré que les profs – et en dévoilant pour la première fois une grande bannière qui nous suivra toute la grève. L'action a été bien accueillie par nos collègues, quoique notre slogan en a laissé quelques-unes plutôt perplexes. Ce jour-là, la FAE a simplement manifesté son soutien aux grévistes en partageant une publication Facebook. L'APPM, elle n'a organisé aucune action de solidarité sur les lignes de piquetage.

Notre bannière devint un point de ralliement tout au long de la grève. Elle était grande, bien fabriquée et détonnait au milieu du matériel aux couleurs de la FAE. Surtout, le propos de la bannière soulignait à la fois à grands traits ce qu'il y avait de beau et de puissant dans les motivations des grévistes, mais pointait aussi directement les limites du corporatisme syndical. Néanmoins, l'absence d'un discours politique articulé autour de cette bannière – nous n'avons distribué aucun tract de toute la grève – et le

fait que nous étions isolé·e·s dans notre tentative de porter ouvertement un discours social critique suscitaient une certaine méfiance autour de nous... quand on ne se faisait pas carrément accuser de ne pas être profs par d'autres grévistes.

Notre deuxième tentative pour mobiliser nos collègues consistait en une proposition pour la tenue d'assemblées locales régulières durant la grève. Nous l'avons présentée à quelques jours du déclenchement de la grève, alors que les

préparatifs en vue de celle-ci dont s'occupaient nos délégué·e·s (horaires de piquetage, organisation de potluck et matériel, etc.) allaient bon train. Que tout le travail d'organisation de la grève s'articulait autour du piquetage n'était pas suffisant à nos yeux. De plus, pour nous, piqueter devant des portes qu'à peu près personne n'avait de raison de franchir ne pouvait constituer notre principale activité politique de la grève. C'est ainsi que nous en sommes venus à présenter la proposition ci-dessous.

Proposition pour l'assemblée syndicale du 17 novembre 2023

- **Que cette grève soit l'occasion de développer un syndicalisme vivant, ouvert, démocratique et mobilisateur ;**
- **Que, pour la durée de la grève, une assemblée syndicale des enseignantes et des enseignants de l'École Honoré-Mercier se tienne au minimum chaque mardi et chaque jeudi à l'exception des jours de manifestation et d'assemblée générale ;**
- **Que cette assemblée soit un lieu ouvert aux débats sur :**
 - **d'éventuelles actions de mobilisation ;**
 - **un emploi créatif de notre temps pour la durée d'une grève qui ne devrait pas être réduite à surveiller des portes fermées ;**
 - **notre réponse collective en cas d'une entente de principe insatisfaisante ou d'un retour forcé au travail ;**
 - **le monde de l'éducation et ce que nous souhaitons qu'il devienne ;**
- **Que cette assemblée témoigne de sa solidarité envers les personnels de soutien et professionnels en permettant à ceux-ci d'y participer ;**
- **Que cette assemblée assume le caractère social de cette grève en permettant à toutes celles et à tous ceux qui nous soutiennent d'y participer (à l'exclusion de l'employeur) ;**
- **Que malgré cela ne soit pas exclue la possibilité d'un huis-clos ;**
- **Que, puisque l'assemblée aura principalement un rôle de comité de mobilisation, le quorum soit réduit de moitié ;**
- **Que la politique locale de consultation soit modifiée en conséquence.**

La réception de notre proposition a donné le ton au reste de la grève. Sur la quarantaine de nos collègues réunie·s (nous sommes 58), une forte majorité s'est abstenue, à l'instar de nos délégué·e·s. Pourtant, ni la forme ni le fond de cette proposition ne fut critiquée lors des interventions, mis à part le lieu et la fréquence des assemblées, qui auraient pu être facilement amendés. Nous avons compris après coup que l'idée de former un conseil de grève créa un malaise chez quelques collègues, car cela fut perçu comme un désaveu à l'endroit de nos délégué·e·s. Au final, la proposition, récoltant autant de votes en faveur qu'en défaveur, ne fut pas adoptée. Nous pensons que la proposition aurait été adoptée si nous l'avions présentée à l'avance à nos collègues, en allant discuter directement avec elles et avec eux. Malheureusement, comme elle a été préparée à la dernière minute, cette initiative fut incomprise.

Une grève plate...

Par rapport à ce qui était attendu par le syndicat et par la plupart des membres, les délégué·e·s de Honoré-Mercier ont fait un bon travail de mobilisation. Le personnel enseignant a été présent en bon nombre tout au long de la grève, d'abord sur les lignes de piquetage puis, après l'injonction interdisant les lignes de piquetage, lors des marches quotidiennes, ainsi qu'aux manifestations et autres actions de l'APPM ou de la FAE.

Notre proposition de tenir des assemblées locales durant la grève n'a pas non plus

été entièrement ignorée. Nos délégué·e·s ont consenti à tenir chaque jour de petites rencontres informelles au moment où les collègues du premier et du deuxième quart de piquetage se croisaient. Seulement, à l'extérieur d'un petit groupe de collègues qui avait apprécié notre proposition et avec qui nous avons développé une belle relation, nous sommes rapidement senti·e·s écarté·e·s. D'abord, nous avons voulu proposer une autre activité



qu'un piquetage à notre école. Les écoles primaires voisines manquaient d'effectifs pour le piquetage et nous avons donc proposé de nous joindre à elles. La proposition a été rejetée. Ensuite, sans avoir de solution, nous avons voulu discuter de l'aide alimentaire qui ne serait plus distribuée à cause de la grève aux élèves provenant de familles en difficulté. La chose a été jugée comme hors propos. Rapidement, nous avons donc cessé d'essayer. Et ces assemblées locales sont demeurées ce que sont maintenant les assemblées syndicales au Québec, à savoir des séances d'information où la délibération est vue comme une perte de temps.

Les délégué·e·s assistaient de leur côté à des *conseils de grève*, auxquels les membres ordinaires n'étaient pas convié·e·s. Nous avons pu y assister à une reprise. C'était une honte d'appeler ça des conseils de grève. À peu près aucune délibération. C'était strictement des séances lors desquelles les informations étaient transmises au compte-gouttes et lors desquelles étaient surtout dévoilées l'argumentaire sur lequel le syndicat voulait que les délégué·e·s s'appuient en discu-

tant avec les membres sur les lignes de piquetage.

Ce fut une grève historique, paraît-il la plus longue grève de profs du primaire et du secondaire de l'histoire de l'Amérique du Nord. Pourtant, la première et la seule action de perturbation économique n'eut lieu qu'au bout de quatre semaines de grève. De surcroît, il n'y eut de toute la grève aucune contribution intellectuelle ou militante majeure. Les grévistes attendaient, devant les portes des écoles fermées, des informations qui ne venaient jamais. Le gouvernement lui-même faisait semblant de ne pas être ébranlé par la grève, refusant ainsi de lui accorder de l'importance, et parvenant du même coup à miner le moral des troupes syndicales. Ce que nous avons vécu, ce ne fut donc pas un mouvement social porteur de changements profonds et durables mais plutôt une simple négociation de convention collective, menée en privé comme d'habitude. À cette négociation s'ajoutait bien sûr ce moyen de pression extraordinaire qu'est la grève, mais sur lequel les membres de la

FAE n'avaient aucune prise, puisqu'aucune assemblée générale n'était prévue durant la grève et puisqu'une entente de principe entraînerait automatiquement la fin de la grève avant même que celle-ci puisse être entérinée par les membres. Au final, la grève ne fut pas une grande fête comme le veut le folklore syndical ou encore un moment suspendu dans l'espace-temps où on réinventait le monde, mais à l'inverse une période anxiogène durant laquelle l'individu et les groupes sociaux n'avaient pas de contrôle sur leur destinée.

Et comment s'est terminée cette grève historique? Le Front commun a obtenu sans faire la GGI une hausse salariale en deçà de l'inflation pour l'année 2022 mais au-dessus de ce que le gouvernement s'attendait à lui donner. La Fédération des syndicats de l'enseignement (FSE), membre du Front commun, a entériné une proposition de règlement. Ce faisant, la FAE devenait aux yeux des médias le syndicat avec des demandes excessives. La FAE eut elle-même peur de ne pas obtenir davantage que la FSE



Manifestation de déclenchement de la GGI de la FAE le 23 novembre 2023.

Photo : © André Query.

en poursuivant la grève. Elle ne voulait pas risquer une campagne de désaffiliation massive et voir son existence être menacée. C'est ainsi que les conditions de la nouvelle convention collective ont en quelque sorte été négociées par un autre syndicat que celui qui était en grève. Cela a pu se produire ainsi essentiellement parce que la grève de la FAE fut une grève passive. À défaut d'avoir une base véritablement mobilisée, qui comprend ce qui se passe à la table des négociations, qui a ses propres lieux de débat à l'extérieur des médias, la FAE ne pouvait que perdre cette grève.

Et quelle défaite! Après 22 jours de grève, le gouvernement nous promet tout au plus l'ajout de quelques aides à la classe, un nouveau titre d'emploi synonyme de cheap labor, qui viendra remplacer les orthopédagogues, les éducatrices spécialisées et les enseignantes manquantes. Pour le reste, à peu près tout le cahier de demandes de la FAE sera ignoré. Aucun allègement de tâche, rien sur le temps de travail pour se perfectionner, pas de nouvelles classes d'accueil (sauf dans les CSS où aucune classe[!] n'est ouverte), pas de délai maximal pour procéder à une évaluation d'un élève à risque. Vraiment, ça fait dur. Non, contrairement à ce qui était explicitement demandé dans le cahier de demandes, une nouvelle composition de la classe n'offrira pas des conditions d'enseignement et d'apprentissage respectueuses des enseignantes et des élèves, et non, la charge de travail des enseignantes ne sera pas allégée.

Après tout ça, pour l'essentiel, il ne restera en négociation dans le secteur public et parapublic que le syndicat des infirmières, un syndicat qui n'a à peu près pas droit à la grève et dont l'employeur exige d'importants reculs dans leurs déjà très pénibles conditions de travail.

Ce qui devait être la grève des femmes s'achèvera donc par l'abandon des infirmières à leur propre sort. Au-delà de la défaite de la FAE, nous avons ainsi assisté dans l'impuissance à la trahison du Front commun, ce Front commun qui doit principalement ce qu'il a obtenu à la grève de la FAE et au capital de sympathie qu'avait dans la population les enseignantes et les infirmières.

La défaite et ses suites

Mais avant que nous soient communiqués les détails de notre défaite, nous avons participé à la bataille de la transparence. Nous sommes entrés en contact, entre autres via des rencontres de *La grande démission*, avec quelques collègues de gauche qu'on connaissait d'avant la grève. Avec elles, nous avons fait circuler sur internet et à Honoré-Mercier une pétition pour que nous soit transmise l'entente de principe, pétition destinée à l'ensemble des membres de l'APPM. Et pour une première fois depuis le début de la grève, alors qu'on avait été tenu dans l'ignorance des négociations durant toute sa durée, les critiques sur les médias sociaux contre l'opacité du syndicat sont devenues la norme. La FAE a fini par reculer et accepter de transmettre l'entente à ses membres.

Il ne fallait quand même pas laisser l'entente de principe être simplement interprétée par les membres. Cette défaite, on a d'abord voulu en faire une victoire. Et avant d'entendre en assemblée générale de l'APPM Catherine Beauvais-St-Pierre et le reste de l'exécutif nous répéter pendant des heures pourquoi cette mauvaise entente était la meilleure entente possible, nous avons dû entendre nos propres délégué·e·s syndicaux nous le dire lors d'une assemblée locale.

Nous retenons aussi du processus qui a permis d'entériner l'entente de principe que seulement cinq syndicats sur neuf ont voté en faveur, que trois de ces cinq syndicats ont voté en faveur à 51 ou à 52%, qu'en nombre absolu une majorité d'enseignantes et d'enseignants de la FAE qui ont voté en assemblée générale s'y sont opposé·e·s, et surtout que, si les prétendus syndicalistes de la FAE auraient appelé à voter contre cette entente, elle aurait été rejetée. Les exécutifs de l'APPM et de la FAE se placèrent au moment décisif à droite de leur base.

L'heure des bilans a sonné au mois de mars. Un exercice de consultation a été commandé par l'exécutif de l'APPM. Les écoles étaient libres d'organiser la consultation si elles le souhaitaient. Chez nous, les délégués ont opté pour des rencontres en sous-groupes plutôt que pour une assemblée syndicale. Les sujets sur lesquels nous avions à nous prononcer étaient les suivants: les communications, la mobilisation et les instances. Chacun de ces points se déclinait en différentes questions. Au total, nous devions nous exprimer sur un peu plus d'une dizaine de questions, et ce, en 50 minutes. Nos réponses allaient être colligées par les

délégué·e·s qui les partageaient ensuite à leurs collègues lors d'une assemblée de personnes déléguées.

Fidèles à notre attitude, nous avons souhaité pousser l'exercice un peu plus loin et nous avons demandé à ce qu'une assemblée de mise en commun du fruit de nos réflexions en sous-groupe ait lieu. Après un refus initial, nos délégué·e·s ont reculé et accepté d'appliquer ce qui était en fait la consigne de l'APPM. Or l'assemblée de mise en commun n'a pas été considérée comme une priorité par ceux et celles chargé·e·s de l'organiser, de sorte que nous n'avons pas réussi à maintenir le quorum. Parmi ces propositions, une seule a pu être proposée puis adoptée par nos collègues après que ceux-ci l'aient amendée pour en retirer la partie la plus radicale, soit celle concernant la réduction de la prime salariale des élu·e·s syndicaux. Par manque de quorum, nos autres idées n'ont pu être discutées. Encore une fois, il nous aurait sans doute fallu aller davantage à la rencontre de nos collègues en amont de cette assemblée si nous voulions faire adopter des propositions parfois clivantes.



Photo : Des profs en grève bloquent le port de Montréal le matin du 21 décembre 2023. Le jour-même, à Gatineau, on bloquait le casino.

Tous les textes sont disponibles en ligne sur grandedemission.info

Proposition sur le fonds de grève

- Que les membres de la FAE commencent dès cette année à cotiser à un fonds de grève;
- Que ce fonds de grève soit partiellement financé à même une réduction importante des frais de représentation (dont les primes salariales);
- Que ce fonds de grève soit partiellement financé à même une diminution importante du budget lié à la publicité dans les médias ainsi qu'à la production et à la distribution d'articles promotionnels à l'effigie du syndicat;
- Que, en temps de grève, l'aide monétaire venant du fonds soit donnée à tous les membres sans égard aux nombres d'heures de piquetage effectuées.

Proposition sur les statuts et règlements

- Que le temps de parole prioritaire donné aux représentant·e·s du syndicat soit limité à 30 minutes par assemblée;
- Que le syndicat cherche de nouveaux moyens pour préparer ses membres aux AG : vidéo explicative ou de présentation, diffusion de documents ;
- Que l'entente de principe soit diffusée aux membres avant la tenue de l'AG de vote sur l'acceptation ou le rejet de ladite entente.

Proposition de statuts et règlements sur l'Assemblée d'unité de négociation

- Que le déclenchement de la grève soit voté en AUN;
- Que la fin de la grève soit votée en AUN;
- Que des AUN supplémentaires soient organisées de façon ponctuelle lors d'une négociation;
- Que, dans une optique de transparence et de mobilisation, le syndicat cherche à développer de nouveaux moyens pour faire connaître en détail les pourparlers des tables de négociation.

Proposition pour la tenue d'une AG pour faire le bilan de la grève

- Considérant la mobilisation sans précédent, les efforts remarquables et les sacrifices des membres de l'APPM durant la grève;
- Considérant la division notoire à l'issue de la grève quant à son déroulement et à ses résultats;
- Considérant la volonté exprimée par l'APPM et ses membres de faire un bilan de la grève générale illimitée;
- Que l'APPM convoque une assemblée générale extraordinaire pour faire un bilan de la grève générale illimitée 2023;
- Que cette assemblée générale soit destinée à entendre les commentaires des membres sur la grève générale illimitée en formule plénière.

Prélude

Nous avons voulu croire que la grève des profs serait stimulante, même si nous étions pessimistes quant à son dénouement – notre première proposition à l’assemblée locale de Honoré-Mercier faisant déjà état du risque d’une entente à rabais. Au final, nous avons appris bien davantage que nous le pensions au départ, sur nous-mêmes et sur nos limites, sur la façon de discuter avec les collègues et sur les rouages des syndicats. Nous osons croire que cet exercice ne fut pas vain, qu’il nous sera utile sur le plan de l’organisation pour nos luttes à venir. Plutôt qu’être réduit au rôle de spectateur, qu’être réduite au rôle de spectatrice, et malgré les réactions parfois dures de quelques collègues, nous avons eu le courage de prendre la parole et d’agir, même si ce fut souvent maladroitement.

Bien sûr, aussi louables soient-elles, nos initiatives n’ont toutefois pas eu une réelle portée, tant elles ont été isolées. Néanmoins, nous pensons que ces initiatives peuvent montrer une nouvelle voie à suivre. Après le passage dans le mouvement étudiant, les militantes, les militants se trouvent souvent paralysé·e·s par tout ce qu’il y a à accomplir pour changer le monde. En nous engageant modestement, sans renier la radicalité

de nos positions, nous pouvons poser lentement les bases à ce changement. Nous rencontrons des gens, nous développons un discours propre à notre milieu, nous comprenons nos adversaires et nous avançons plutôt que de nous laisser abattre.

L’enseignement est un milieu bien particulier. Il représente deux pôles, la prison et l’usine d’un côté, la pensée, l’altruisme, l’amitié de l’autre. Si la critique de l’enseignement faisait partie intégrante du syndicalisme enseignant des années 1970 au Québec, le syndicalisme actuel s’est enfin porté à la défense des femmes travailleuses, et de ce qu’il y a de beau dans le travail du *care* qu’elles portent à bout de bras depuis des millénaires. Une véritable grève dans le milieu de l’éducation appellerait à la réappropriation de ces milieux de travail. Elle impliquerait nécessairement toute la société tant la vie des enfants est importante pour leurs parents. Elle pose ultimement et de façon très concrète la question de l’utopie : nous voulons le mieux pour ces enfants, et rien de moins.

Quand on réussit à accomplir de toutes petites choses : faire une proposition, écrire un texte, discuter de politique avec des collègues, ça donne des idées pour réaliser de grandes choses et ça, ça donne le goût de continuer.



En appui aux grèves dans les services sociaux

PAR LEOPOLDINA FORTUNATI, MILITANTE FÉMINISTE ET SOCIOLOGUE ITALIENNE

Prise de parole lors d'une discussion publique organisée par La grande démission au café L'Exode à Montréal le 10 mars 2024.

Je veux exprimer un grand merci à toutes les militantes et tous les militants qui ont donné vie à ce cycle de luttes, très précieux, dans les services sociaux. Vous avez dit « ça suffit ! » à une politique publique insensée qui investit de moins en moins dans la reproduction sociale.

Les politiciens se plaignent qu'il y ait une baisse continue de la natalité. Ils se plaignent parce qu'ils ne trouvent plus de travailleuses et de travailleurs prêts à travailler à leurs conditions. Ils se plaignent parce qu'il se passe des choses dans les foyers et sur le marché du travail qu'ils ne comprennent pas (comme le phénomène de la grande démission). Ils ne sont pas capables de comprendre et donc d'aborder politiquement la nécessité de la survie de la force de travail comme présupposé fondamental au fonctionnement du système social. Veulent-ils éteindre les gens ? Parce que c'est ce qu'ils font par ignorance politique.

Ce sont les mêmes politiciens qui n'ont jamais voulu reconnaître la valeur économique du travail domestique, obligeant les femmes à faire un double travail et les familles peinent à survivre, créant ainsi la plus grande crise de la reproduction de la main-d'œuvre. Ce sont leurs politiques sans cœur qui ont redéfini les relations affectives, forcé les

familles à confier l'éducation de leurs enfants aux réseaux sociaux et aux technologies numériques, à expulser les personnes âgées, bref, à nous empêcher de prendre soin les uns des autres.

Ce sont les mêmes politiciens qui ont tout fait pour rendre la vie impossible à ceux et à celles qui travaillent dans les services sociaux et pour détériorer la qualité des services fournis. Les bas salaires et les rythmes de travail épuisants et incontrôlables par les travailleurs et travailleuses risquent de les amener à voir dans les usagers et les usagères des ennemis. De leur côté, les usagers et les usagères, face à la détérioration de la qualité des services sociaux, se rebellent souvent en attaquant les personnes qu'ils ont devant eux : infirmières, médecins, enseignantes, etc.

Mais avec vos luttes, vous créez une barrière solide contre ce désastre annoncé, en organisant des grèves qui ont montré votre pouvoir : sans vous, tout s'arrête et se paralyse. Ces grèves ont identifié et montré le véritable ennemi : les politiciens et les gestionnaires qui mettent en œuvre les politiques sociales sur le dos des travailleurs et travailleuses, des usagers et usagères, et des femmes, en tant qu'ouvrières de la maison.

Lutter pour la reconnaissance de son droit à un salaire approprié et à un

temps de travail limité, qui permet de se reproduire soi-même et ses proches en tant que travailleuses et travailleurs, mais aussi en tant qu'êtres humains, n'est pas seulement juste mais renforce également le projet de construire une société plus juste, qui prend soin de ses travailleurs et travailleuses (qui sont son le bien le plus précieux), de tous ses citoyens, des générations futures et des personnes âgées, qui ont vécu et travaillé pour le présent et l'avenir de ce pays.



Vos grèves ont sensibilisé les usagers et les usagères des services publics que votre lutte était également en leur faveur. Elles ont sensibilisé les femmes que votre lutte était également en leur faveur.

Vos grèves ont clairement indiqué qui étaient vos allié·e·s – les usagers et les usagères, et les femmes – pour devenir de plus en plus forts.

Vos grèves ont montré le vrai visage, dés-humanisant, de la politique, mais elles ont aussi indiqué la voie de la réhumanisation de la société et d'une reproduction de la main-d'œuvre qui corresponde à nos besoins et désirs et que nous voulons voir reconnue dans sa fonction sociale précieuse également économiquement.

Vous n'êtes pas seules. Des grèves comme celles-ci sont monnaie courante partout : de l'Angleterre à la Corée du Sud, de la France à l'Espagne, de l'Italie aux États-Unis. Vous êtes bien accompagné·e·s. Vous êtes en compagnie de travailleurs et travailleuses comme vous qui ont décidé de mettre un frein à une politique qui mène

la reproduction sociale à la dérive. La dimension internationale des grèves dans les services sociaux doit vous conforter dans la justesse de vos luttes.

Ce sont des luttes justes qui profitent à la classe ouvrière dans son ensemble, car elles montrent que l'économie sur les nouvelles embauches de travailleurs et travailleuses et sur les salaires ne

fait qu'entraîner nos sociétés à l'échec.

Ces gestionnaires qui montrent aux conseils d'administration des hôpitaux, des maisons de retraite, des écoles, à quel point ils sont bons pour « économiser de l'argent » doivent être mis à l'index : ils ne sont pas bons. Ils sont en fait très incompetents car ils ne voient pas – et ne sont donc pas capables d'évaluer – les conséquences sociales désastreuses de ces économies. Mais vous, travailleurs et travailleuses des services sociaux, nous, usagers et usagères, et nous, femmes qui travaillons à la maison, nous savons bien compter.

Les politiciens et les gestionnaires doivent trouver de l'argent à investir dans les services sociaux et la rémunération du travail domestique. C'est seulement ainsi que nous pourrions sortir de cette terrible crise de la reproduction.

Vive les travailleurs et les travailleuses des services sociaux !

Vive les usagers et usagères solidaires de leurs luttes !

Vive les femmes qui luttent pour un salaire au travail domestique !

REPRENONS LE CONTRÔLE SUR NOS LUTTES

Organiser des comités de mobilisation intersyndicaux au travail et faire son propre matériel de mobilisation

Coordonner des démissions collectives

Revendiquer des salaires égaux pour toutes les catégories d'emploi comme base d'un véritable front commun

Viser la réduction du temps de travail sans perte de salaire

Se solidariser avec les luttes en cours et se mobiliser avec les collègues concerné·e·s

LA GRANDE DÉMISSION | numéro 2 (printemps 2024) | ISSN 2817-6952

RÉDACTION ET RÉVISION : Marion Bilodeau, Dominique Bordeleau, Anthia Camiré, Félix Dumas-Lavoie, François Fillion-Girard, Leopoldina Fortunati, Gabrielle Laverdière, Camille Marcoux, Loïc Michaud-Mastoras, Etienne Simard, Valérie Simard, Nancy Yank, avec l'aide précieuse d'Annabelle Berthiaume, Sandrine Belley et Guillaume Beauvais.

COUVERTURE : Félix Dumas-Lavoie, Gabrielle Laverdière, Camille Marcoux

MISE EN PAGE : Etienne Simard

IMAGES : © André Querry : p. 9, 11, 13, 24, 25, 31, 32, 39, 40, 42 | ES (CC BY 2.0) : p. 4, 5, 7, 18, 22, 28, 46. | NY (CC BY-NC ND 4.0), p. 15-16.

ÉDITION : La grande démission, Montréal, Québec

IMPRESSION : Imprimé à Montréal en avril 2024.

CONTACT : grandedemission@gmail.com



grandedemission.info

ISSN 2817-6952

