



La grande démission

gd

Initiative d'auto-organisation  
dans le secteur public

Numéro 4  
Printemps 2026

# **SOMMAIRE**

	<b>Éditorial .....</b>	<b>3</b>
<b>Se solidariser pour résister aux discours ambiants .....</b>		<b>5</b>
	<b>Le va-et-vient du télétravail .....</b>	<b>8</b>
<b>Fonds de retraite et génocide en Palestine .....</b>		<b>16</b>
	<b>Retour sur une démonstration de force .....</b>	<b>21</b>
	<b>Devoir de réserve .....</b>	<b>25</b>
<b>Coupures dans les services aux élèves .....</b>		<b>28</b>
	<b>Revendications .....</b>	<b>30</b>

# DE LA GRANDE DÉMISSION AU GRAND LICENCIEMENT

PAR ÉTIENNE SIMARD, BIBLIOTECHNIEN DANS LA FONCTION PUBLIQUE

**L**ors des dernières négociations du secteur public, nous étions dans une position de force. La pandémie avait révélé l'incapacité du système de santé à répondre à la crise en raison des coupures passées, mais surtout en raison du refus des conditions de travail que celles-ci ont engendrées. On a assisté à une grande démission chez les travailleuses de la santé et des services sociaux, également observable dans le réseau de l'éducation et de l'administration publique. Résultat : pénurie de main-d'œuvre généralisée dans le secteur public.

Dans les milieux de travail, l'effet se faisait sentir. Ambiance d'insubordination pour plusieurs, sentiment d'impunité qui permettait d'imposer le respect. Respect de la part des supérieurs, bien sûr, mais aussi de la part des usagères et usagers, avec qui il s'est développé une solidarité. Ce n'est pas anodin si, en septembre 2023, on s'est retrouvé à quelque cent mille personnes dans les rues de Montréal parées à partir en grève s'il le fallait. On connaît la suite avec la grève générale illimitée des profs et les journées de débrayage par-ci, par-là, des autres, avec tous les défauts stratégiques de nos organisations syndicales. Mais des gains salariaux significatifs ont été obtenus pour accoter l'inflation.

La réponse de l'État-employeur à cette grande démission, mais aussi aux pertes massives d'emplois durant la pandémie, a été de combattre cette pénurie par différents moyens : formation accélérée de

préposées aux bénéficiaires, embauche massive de personnel enseignant non qualifié, embauche massive de fonctionnaires, interdiction des agences de placement d'infirmières pour remettre celles-ci au pas. Pour donner une idée, en chiffres, 68 500 nouvelles embauches dans le réseau de la santé et des services sociaux, 62 600 dans le réseau de l'éducation et 48 300 dans l'administration publique entre 2019 et 2024<sup>1</sup>.

Puis vint une nouvelle phase d'austérité en 2025 avec des coupes de postes majeures dans les réseaux de la santé, de l'éducation et de la fonction publique en réponse à un déficit important dans les finances publiques. Dans nos milieux de travail, on a vu les occasionnels et temporaires se faire licencier et des postes restés vacants ou abolis après des départs. Dans la fonction publique, c'est près de 10 % des emplois de fonctionnaires qui ont été coupés entre l'automne 2024 et le printemps 2026<sup>2</sup>.

C'est donc dans une conjoncture différente que nous entrerons en négociation pour les prochaines conventions collectives du secteur public. Dans un an (déjà!) commenceront les consultations de nos syndicats pour les revendications salariales et autres. Il importe de les formuler avec stratégie.

Puisque nous nous confronterons nécessairement à un Conseil du trésor qui se prétendra mains et poings liés par des contraintes budgétaires colossales, il serait sans doute temps de saisir l'opportu-

1. Institut de la statistique du Québec, *Bilan du marché du travail au Québec en 2024*, avril 2025.

2. Les chiffres sont du Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec, 9,6 % pour être exact.

nité pour exiger la réduction du temps de travail sans perte de revenu. Les finances publiques ne permettent pas de hausser les salaires de tout le monde? Soit. Augmentez nos taux horaires en diminuant la semaine à quatre jours. Abolissez les classes d'emploi. Haussez les plus bas salaires par des augmentations en chiffre absolu plutôt qu'en pourcentage pour permettre un rattrapage.

3. Geneviève Lajoie, « Un fonctionnaire sur dix bénéficie désormais d'un horaire allégé », *Journal de Québec*, 16 avril 2026.

La réduction du temps de travail est une mesure qui requiert une réorganisation du travail, particulièrement dans les réseaux de la santé et de l'éducation, mais qui n'est pas moins réaliste pour autant. Déjà, dans plusieurs centres de la petite enfance, les éducatrices travaillent quatre jours semaine, une étant employée à compenser pour la cinquième

journée dans chacun des groupes. Il n'est pas difficile d'imaginer un système semblable dans les autres milieux de travail. Et, pourquoi pas, dans la mesure du possible, réduire la prestation de plusieurs services à quatre jours semaine, de manière à réorganiser la vie autrement.

Quand on y pense, quatre jours de travail, c'est déjà beaucoup. Un des facteurs importants qui motivent les démissions massives dans les réseaux de l'éducation et de la santé est l'impossibilité de travailler à temps partiel. Déjà une personne sur dix est en réduction de temps de travail dans la fonction publique<sup>3</sup>. Gageons que les autres en feraient autant si l'employeur le permettait et si elles pouvaient se le permettre financièrement.

### Revendications

- ★ Des semaines de quatre jours sans perte de salaire.
- ★ L'abolition des classes d'emploi pour uniformiser les salaires vers le haut par des augmentations en chiffre absolu et non en pourcentage.

## Vers les prochaines négos

*Pour chacun des articles de ce numéro, nous avons formulé des propositions de revendications à apporter dans nos assemblées syndicales. Les prochaines négociations du secteur public devraient commencer vers l'automne 2027. Les consultations et l'adoption des cahiers de revendications vont donc avoir lieu à l'automne 2026 et au printemps 2027.*

*Nous vous encourageons à organiser des rencontres avec vos collègues pour discuter et formuler des revendications.*

# Deux poids, deux mesures

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



**E**n temps de négociations des conventions collectives dans le secteur public, il est commun d'appeler à la solidarité de la population. Fort à parier que les prochaines ne feront pas exception, mais qu'en est-il de notre propre solidarité? Il est impératif d'adopter réciproquement une posture solidaire dans nos milieux de travail, que ce soit en travaillant à la régularisation des statuts de migration, en se solidarissant avec le milieu communautaire ou en prenant position sur les enjeux menaçant les droits des travailleurs et travailleuses.

En mars 2025, le gouvernement du Québec a créé la *Semaine de la prévention de la violence et de l'intimidation dans les écoles*<sup>1</sup>. Une vidéo était alors diffusée dans les classes, sur le thème *Renforcer le respect et le civisme dans nos écoles*, dans laquelle Bernard Drainville, alors ministre de l'Éducation, abordait des moyens pour prévenir les préjugés en croissance. Il faisait entre autres la promotion du *Programme d'études Culture et Citoyenneté québécoise (CCQ)*<sup>2</sup>, comme un outil de dialogue pour augmenter la compréhension mutuelle, réduire les violences et encourager une culture selon laquelle on se respecte avec nos différences.

Un an plus tard, presque jour pour jour, le 7 mars 2026, dans un contexte de course à la chefferie, M. Drainville porte un discours discriminant envers les personnes demandeuses d'asile qui ne méritent pas, selon lui et son parti, le même accès aux garderies subventionnées et aux logements sociaux. La Coalition avenir Québec reconnaît le racisme à petite échelle, au niveau des comportements individuels, sans admettre le racisme systémique. Ce discours semble s'inscrire dans une tendance plus large : la démonisation de l'immigration et la montée du nationalisme au Québec. La fin du Programme de l'expérience québécoise (PEQ), la réduction des seuils d'immigration et le renforcement de la Loi sur la laïcité envoient un message d'exclusion et d'intolérance. On parle beaucoup de Trump, de la crainte qu'un vent de droite ne vienne des États-Unis, alors que des mesures semblables, même si moins explicites, existent au Canada. Celles-ci semblent justifier un certain racisme au nom d'une morale qui repose sur la priorité à accorder aux Québécois blancs. Comment accompagner les jeunes à développer des valeurs d'inclusion et de respect, alors que le modèle politique va souvent dans le sens contraire ?

1. Gouvernement du Québec, *Semaine de la prévention de la violence et de l'intimidation dans les écoles*, édition 2025.

2. Gouvernement du Québec, *Programme d'études Culture et citoyenneté québécoise, information pour les parents, compétences et contenu de formation du programme d'études culture et citoyenneté québécoise*, 2024.

3. Romain Chauvet, «L'Espagne va régulariser plus de 500 000 sans-papiers», *La Presse*, 31 janvier 2026.

4. Marie Giffard, « L'Espagne va régulariser un demi-million de sans-papiers », *Le Devoir*, 27 janvier 2026.

5. Le décret accorde aux personnes admissibles un permis de séjour d'un an, permettant de travailler en Espagne. Selon la Commission espagnole d'aide aux réfugiés (CEAR), il s'agit de la septième procédure de régularisation de plusieurs migrants depuis 1986. Voir James Thomas et Tamsin Paternoster, « Vérification des faits: les migrants régularisés en Espagne auront-ils le droit de vote? », *Euronews*, 18 février 2026.

6. Confédération des syndicats nationaux, *Mobilisation historique: une trentaine d'organisations unies pour exiger des mesures urgentes en immigration*, 13 février 2026.

Certainement pas en s'acharnant sur les femmes musulmanes qu'on met en dehors des centres de la petite enfance au nom d'une prétendue laïcité qui, plutôt que de garantir à toutes et tous la liberté de pratiquer sa religion, en favorise certaines au détriment d'autres. Les récentes lois sur la laïcité de l'État sont des attaques envers les travailleuses du système public. N'est-ce pas là une instrumentalisation de la religion dans le but de contrer les risques d'endoctrinement, qui n'empêchera aucunement les autres dérives éthiques auxquelles les enfants peuvent être exposés? On ne peut accepter de se laisser diviser par un racisme politique aussi flagrant.

Or, il est possible de garder espoir et d'aller à contre-courant de la tendance mondiale actuelle. En effet, au lieu de se comparer à des politiques migratoires plus restrictives, inspirons-nous plutôt de l'Espagne qui a annoncé au début de l'année 2026 vouloir régulariser le statut de 500 000 sans-papiers<sup>3</sup>. Bien qu'une des motivations principales semble économique, « cette réforme fait suite à une initiative populaire signée par plus de 600 000 personnes et soutenue par quelque 900 associations, qui exigeait la régularisation exceptionnelle de tous les immigrés en situation irrégulière en Espagne »<sup>4</sup>. Un exemple de solidarité

et de vision politique convergeant vers des décisions plus humaines<sup>5</sup>. Au Québec, de multiples mobilisations ont vu le jour depuis l'annonce de l'abolition du PEQ. Même sans avoir réussi à obtenir une clause grand-père, une pression populaire continue de s'exercer sur les décideurs politiques pour augmenter les seuils d'immigration et l'octroi de statuts permanents. Des individus de tous les horizons, des groupes populaires, des instituts et des syndicats ont pris position dans l'espace public<sup>6</sup> et maintiennent la pression.



### Revendications

- ★ Que le PEQ soit rétabli de façon permanente, dans l'optique d'une régularisation d'un statut pour tous et toutes.
- ★ Que les lois sur la laïcité (PL21, 94 et 9) soient abrogées et que les employées licenciées puissent réintégrer leurs postes avec compensation pour le salaire perdu.

La grogne se fait aussi entendre depuis longtemps dans le milieu communautaire au Québec : retards salariaux,

subventions insuffisantes, manque de reconnaissance, etc. Les deux semaines de grève du Communautaire à boutte, du

23 mars au 2 avril 2026, ainsi que l'augmentation du nombre de grèves dans plusieurs organismes dans les dernières années, nous ont aussi rappelé la disparité salariale entre les organismes communautaires et le secteur public. Pourtant, ces groupes qui, au final, agissent comme sous-traitants de l'État, financés principalement par celui-ci, offrent un filet social nécessaire en santé et services sociaux. Est-ce normal que des travailleuses d'organismes communautaires débutent à 19,27 \$/h?<sup>7</sup> Plusieurs répondront qu'il existe de nombreux paramètres à considérer (années d'études, tâches, responsabilités, etc.), mais ces

critères sont souvent subjectifs et varient selon les secteurs d'emploi. Ceci contribue à promouvoir un discours individualisant méritocratique, qui peut trop souvent dériver vers la misogynie et le racisme. Pourquoi ne pas plutôt baser les salaires en fonction de nos besoins réels : manger, se loger, se déplacer ? Ces besoins essentiels ont un coût de base comparable pour tous et toutes. Être solidaires des revendications du communautaire, c'est refuser cette logique d'inégalités entre les secteurs public, communautaire et privé et contribuer à briser les silos.

### Revendications

- ★ Que les employé·es du secteur public appuient les revendications du communautaire.
- ★ Que les organismes communautaires aient des conditions de travail et des échelles salariales équivalentes à celles du secteur public.

7. Gouvernement du Canada, *Salaires en vigueur*, 19 novembre 2025.

Dans le même esprit, il est légitime de remettre en question les écarts salariaux entre divers corps d'emploi dans un même milieu de travail alors que chacun·e est indispensable au bon fonctionnement de celui-ci. Prenons l'exemple d'une école aux adultes : une technicienne en éducation spécialisée (TES) débute actuellement à 28,40 \$/h et a la possibilité, en 12 échelons salariaux, de se rendre à 40,88 \$/h. Tandis que la secrétaire qui débute à 25,42 \$/h plafonne en 5 échelons à 27,65 \$/h<sup>8</sup>. Concrètement, cela signifie qu'une secrétaire avec 25 ans d'expérience ne

pourra jamais atteindre le salaire d'une TES à son tout premier jour. En quoi les besoins de l'une sont-ils inférieurs à ceux de l'autre ?

Les prochaines négociations seront l'occasion d'élargir nos réflexions et d'exiger une reconnaissance juste pour nos collègues et l'ensemble des gens qui tissent le filet social. Reconstruire une force sociale capable de se donner les moyens d'une vie meilleure passe par la solidarité active entre les éléments en lutte, quel que soit le secteur économique, le corps d'emploi ou le statut de citoyen·neté.

8. Convention collective : Personnel de soutien, Fédération des employées et employés de services publics (FEESP-CSN), juin 2024, p. 216 et 232.

### Revendication

- ★ Que l'augmentation salariale soit supérieure pour les bas salarié·es afin de réduire l'écart salarial entre les collègues.



## Le va-et-vient du télétravail

PAR CAMILLE MARCOUX, CONSEILLÈRE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

À l'automne 2025, le gouvernement du Québec informait les employé·es de la fonction publique à travers les médias qu'il serait attendu que, dès l'hiver 2026, le travail s'effectue en majorité en présentiel, dans les bureaux. Cette annonce suit la tendance du gouvernement fédéral qui annonçait souhaiter un retour complet en présentiel de ses employé·es, et elle provoque des réactions vives parmi les collègues. La première réaction a été de dire « non », et plusieurs demandaient au contraire la fin du travail en présentiel. Les protestations se sont faites si insistantes que l'annonce a fait la manchette des nouvelles pendant plusieurs jours, et que le gouvernement a modifié la contrainte afin qu'il soit plutôt question d'un maximum de deux jours par semaine en télétravail.

Dans nos milieux de travail, les collègues sont en furie. Les gestionnaires tentent

de se montrer à l'écoute pour amortir l'onde de choc et, dans plusieurs équipes, les stratégies de contournement ou les défiances directes vis-à-vis du nouveau mot d'ordre se font entendre. Afin de contenir la colère de ses membres, le Syndicat des professionnel·les du gouvernement du Québec (SPGQ) ne propose que des stratégies de communication peu fructueuses, mais non sans conséquences sur l'organisation de ses membres : recul sur les revendications pour une conciliation travail-famille-vie personnelle, consécration du télétravail comme facteur de productivité, recul sur la négociation d'une entente cadre sur le télétravail, abandon des revendications sur nos milieux de travail, campement dans une position défensive.

Mon objectif ici est de réfléchir aux conditions qui ont mené au contexte actuel, et de tracer des voies de sortie qui visent plus haut que le statu quo.

## Revendication

- ★ Que les conditions du télétravail soient inscrites directement dans la convention collective, plutôt que le sujet d'une politique établie et décrétée par l'employeur.

## Négociation du télétravail

Le point de départ est sans grande surprise l'imposition du télétravail de façon généralisée dès le début de la pandémie. Malgré le contexte exceptionnel, rien n'explique que nos directions syndicales aient accepté l'imposition unilatérale de ce changement majeur aux conditions de travail sans en négocier le cadre. Plus encore, si on concède que le contexte justifiait une telle mesure, son caractère exceptionnel aurait dû résister à sa pérennisation. Le contexte des dernières négociations était un moment opportun pour proposer un encadrement du télétravail. Il a plutôt été décidé d'en faire le sujet d'une lettre d'entente qui, somme toute, donnait carte blanche à l'employeur, mis à part l'obligation d'une consultation au préalable, non décisionnelle de surcroît. Il est pourtant clair que le lieu de travail fait partie des conditions de travail d'une personne, et qu'il s'agit donc d'un sujet pouvant être négocié. Le refus de le considérer comme tel nous empêche de formuler des demandes et, conséquemment, d'exercer des moyens de pression advenant le refus de l'employeur de les accepter.

On peut espérer que les annonces récentes et la réaction des employés remettront à l'ordre du jour de la prochaine négociation les conditions du télétravail, mais rien n'est moins certain. Pour ce faire, il faut d'abord

rejeter le portrait qui en est actuellement fait : un lieu de travail productif et économiquement avantageux pour l'employeur. Il n'est pas surprenant que les collègues adoptent l'argument de la productivité quand on leur demande de retourner dans les bureaux. Plusieurs éléments permettent de comprendre cette position. D'abord, les bureaux ont été complètement transformés, et les espaces attitrés ont été abandonnés. On se retrouve dorénavant, la plupart du temps, dans des espaces ouverts aseptisés. Les dessins de la fille de ma collègue n'ont plus leur place et le petit mot d'encouragement de mes proches non plus. Les espaces sont assimilés à un lieu de lutte perpétuelle où les premiers arrivés sont les mieux servis, et les derniers sont entourés d'inconnus et dénués de la lumière du jour. Ensuite, le travail à la maison s'est aussi initialement présenté comme un lieu de résistance aux impératifs de productivité. Pour toutes les personnes qui se sentaient surveillées en milieu de travail, le travail à partir de chez soi représentait un avantage considérable. Plus encore, les collègues ne manquent pas d'imagination pour effectuer d'autres tâches durant leurs heures de travail. Finalement, la réduction du temps de travail n'est pas négligeable. Pour plusieurs collègues, le temps de transport pour se rendre au travail représente plusieurs heures par jour. Le temps de préparation pour le travail est lui aussi réduit assez drastiquement : les cheveux en

bataille, le port d'un bas de pyjama, ou l'absence de douche ne font pas obstacle au télétravail.

Les avantages que les collègues sont en mesure de tirer ne devraient pas nous faire oublier que le télétravail est avant tout une imposition de l'employeur. Les raisons qui le motivent sont multiples, et principalement économiques :

- la réduction des demandes de congé ;
- la réduction drastique de la capacité des espaces de travail, notamment par la fermeture de bureaux ;

- la réduction des frais liés au travail en personne (ex. matériel de bureau, ménage, etc.) ;
- l'isolement des employé·es ;
- l'intensification du travail ;
- l'entrave à l'organisation politique en milieu de travail.

Le transfert des frais aux employé·es explique l'économie pour notre employeur. Concrètement, il s'agit de frais qui, jusqu'à tout récemment, ne nous incombaient pas. Rien ne justifie que ces frais ne soient pas entièrement remboursés.

### **Revendications**

- ★ Que le matériel de bureau, que ce soit des chaises ergonomiques, des bureaux ajustables, des lumières d'appoint, du chauffage d'appoint, etc., soit remboursé annuellement.
- ★ Que les frais liés à l'espace, que ce soit une part du loyer, les frais d'électricité, les frais d'internet haute vitesse, soient remboursés.
- ★ Que le temps de travail requis pour nettoyer notre espace de travail soit reconnu, et pris en compte dans l'horaire de travail.

Les mesures fiscales, par exemple les crédits d'impôt, mises en place pour atténuer l'impact du transfert des coûts ne représentent pas une réponse adéquate et ont en grande partie disparu avec la pandémie. Elles ne permettent pas une pleine prise en charge des frais qui découlent du travail, et les conditions d'accès sont entièrement déterminées par les gouvernements en place. De surcroît, on ajoute un fardeau individuel de déclaration de ces frais conformément aux règles en place, ce qui limite davantage la capacité de s'en saisir. D'ailleurs, si elles demeurent telles quelles, beaucoup d'employé·es cesseront d'être admissibles au crédit d'impôt fédéral qui requiert qu'une personne travaille à domi-

cile pendant plus de 50 % du temps. En effet, la limitation du télétravail à deux jours par semaine rend inadmissibles tous les employé·es qui ont un horaire de travail de cinq jours. Pourtant, que ce soit une heure, une journée ou une semaine complète de travail, les frais liés au matériel de bureau, à l'espace et à son entretien demeurent.

L'offensive qui est proposée est d'autant plus justifiée par l'impossibilité immédiate d'imposer un travail en présentiel à temps plein, car il manque de place dans les bureaux. Elle évite aussi de reléguer au second plan les préoccupations qui concernent la prestation de travail à distance : la recrudescence des stra-

tégies de surveillance, l'augmentation du travail non rémunéré, la facilitation des situations de harcèlement. Il s'agit de situations bien réelles vécues dans un isolement presque complet alors que l'on travaille seul·e à la maison comme

au bureau. Le tout aboutit plus souvent qu'autrement à des mesures disciplinaires ou des congés maladie. Dans les deux cas, les employé·es en paient le prix.

### **Revendications**

- ★ Que la surveillance de l'assiduité par des moyens technologiques soit interdite.
- ★ Que du temps « hors connexion » soit prévu hebdomadairement et comptabilisé dans la prestation de travail, c'est-à-dire que les employé·es disposent d'un temps de travail pendant lequel on ne peut pas les rejoindre par des moyens technologiques.

J'ai le vif souvenir d'une rencontre dans les jours qui ont suivi l'annonce de l'augmentation des journées en présentiel. Les collègues étaient nombreuses à évoquer la dégradation de la conciliation travail-famille par l'augmentation des journées en présentiel. Pourtant, le télétravail n'a pas été implanté pour favoriser cette conciliation. J'avancerais même qu'il semble renforcer le travail double, soit le travail de parent au même moment que le travail en emploi. L'État-employeur profite de cet avantage sur deux tableaux : il vient contre-carrer les conséquences de la grève en milieu scolaire et parascolaire et il impose à ses employé·es de travailler tout en assurant la garde de leur enfant sans égard à leur âge ou à leurs besoins. Il vient aussi compenser pour les deux congés de maladie perdus lors des négociations de 2015.

### **Négociation du travail en présentiel**

Concrètement, le temps de transport est le seul gain significatif du télétravail. Mais, un gain pour qui ? Un gain de

quelle ampleur ? Et, un gain pour combien de temps ? Car, il demeure que, contrairement à l'accès à un espace de travail dans les bureaux de l'employeur, l'accès à un espace de travail dans nos demeures reste une spéculation. Une hypothèse qui, pour plusieurs, ne peut se concrétiser en raison de la petitesse du logement, des mauvaises conditions de celui-ci, ou de l'absence d'un espace propice au travail. Pour d'autres, c'est le travail lui-même qui ne le permet pas alors que les tâches de l'emploi requièrent une présence dans les bureaux de l'employeur, par exemple pour le traitement des documents postaux, pour la réparation d'outils de travail dont les outils informatiques, ou encore pour toutes les tâches liées à l'entretien des espaces de travail. Ce sont les angles morts de la position défensive que prend notre syndicat. S'il existe des gains, revendiquons-les pour toutes et tous, c'est-à-dire sans discrimination entre les corps d'emploi, pour toujours, en les campant dans la convention collective, et pour de vrai, en formalisant ce qui est souhaité : une réduction du temps de travail et la réduction du coût du travail.

### Revendications

- ★ Que le temps de travail soit réduit sans baisse de salaire, et que des jours de congé soient ajoutés, par exemple deux jours de congé maladie ou personnel par mois.
- ★ Que l'aménagement et la réduction du temps de travail soient un droit et non un privilège laissé à la discrétion du gestionnaire.

L'augmentation du travail en présentiel a permis de relancer les discussions entourant les frais liés au travail ou, en d'autres mots, ce qui doit être dépensé pour pouvoir travailler en temps et en argent. Au centre de ces débats, on retrouve le transport et l'alimentation. Se déplacer coûte de plus en plus cher et, dans un contexte de pénurie de logements abordables dans la plupart des villes du Québec, le temps requis pour se rendre au travail s'allonge. Pareillement, alors que les services alimentaires sont écartés des discussions entourant la prestation de travail et que l'inflation a percuté de plein fouet le milieu de l'alimentation, le prix des produits (café, dîner, collations) disponibles à proximité de nos lieux de travail a augmenté drastiquement. Malgré la causalité évidente entre ces dépenses et l'obligation de travailler, les revendications qui les concernent sont reléguées à des enjeux de consommateurs. Mon syndicat, le SPGQ, va jusqu'à proposer une campagne d'achat local : « vous êtes invités à continuer de fréquenter les commerces près de chez vous, à les mettre en valeur sur les réseaux sociaux et à illustrer les retombées positives du télétravail dans votre communauté »<sup>1</sup>. Contrairement à

la prétention que ce type de revendication permet d'exercer un contre-pouvoir aux gens d'affaires et conséquemment une influence sur notre employeur, la prémisse reste la même : les dépenses du travail sont à la charge des employé·es, et leur augmentation demeurera le fardeau de ces derniers·ères.

Je propose plutôt de revoir l'affirmation de base et de reconnaître, entre autres, le transport comme un enjeu du travail. Les plus récentes grèves des syndicats de la Société de transport de Montréal (STM) ont imposé une réorganisation et une flexibilisation temporaire de plusieurs milieux de travail. Dans la fonction publique, pour toutes les situations qui le permettaient, le télétravail s'est imposé pour les périodes visées par les interruptions de service. Le travail en présentiel exige donc un réseau de transport public fonctionnel, sans quoi le télétravail devient une obligation avec tous les enjeux précédemment décrits et le travail en présentiel impose une charge financière supplémentaire pour ceux et celles qui doivent être physiquement présent·es, par exemple par la location d'une voiture ou d'un stationnement.

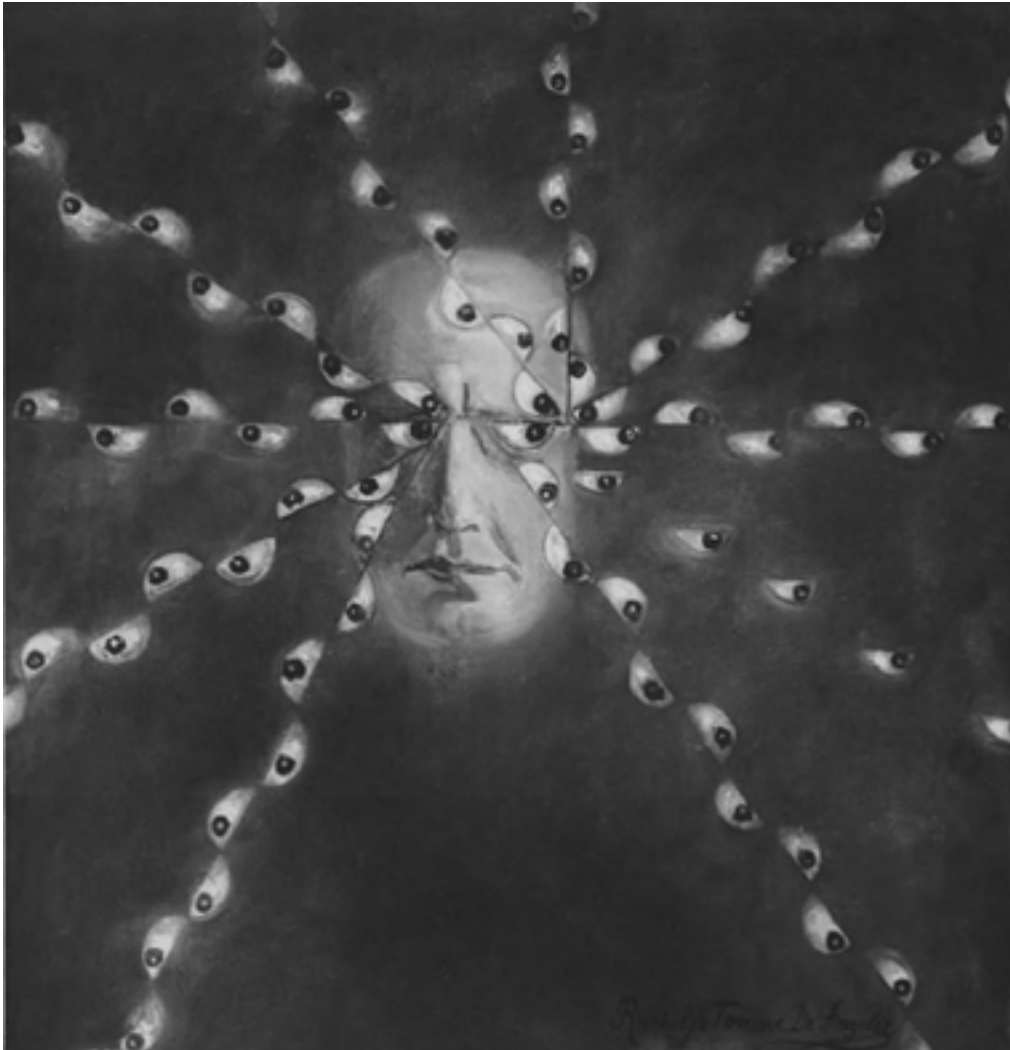
1. SPGQ, « Le SPGQ lance une campagne d'achat local », 23 février 2026.

### Revendications

- ★ Que le télétravail soit fait sur une base volontaire, et ce en tout temps.
- ★ Que le coût lié à l'abonnement aux transports publics soit remboursé.

Malheureusement, lors de leurs négociations, les syndicats de la STM et la STM elle-même ont raté l'opportunité de rappeler la crucialité d'un système de transport en commun fonctionnel. Les parties ont plutôt choisi de faire front commun contre les usagers·ères : augmentation des mesures de sécurité pour contrôler les « vols » de titres de transport, augmentation de la répression sur les personnes qui flânent dans les stations de métro, suggestion d'augmenter les frais d'immatriculation et le coût des titres de transport. Pourtant, l'alliance entre les employé·es des transports et les usagers·ères du transport public avait toutes les raisons de se faire. Les

syndicats du transport demandaient de meilleures conditions de travail, et ultimement un réinvestissement du gouvernement dans les transports publics. Les usagers·ères des transports publics souhaitent la même chose : de meilleures conditions de travail et le financement d'un système de transport public plus grand et plus fiable. Ce lieu de convergence avec les usagers·ères en est un qui permet le développement d'une réelle réciprocité entre travailleurs·euses, et il est fort à parier que celle-ci aurait davantage encouragé les moyens de pression qui ont finalement été abandonnés notamment en raison de leur forte impopularité. Contrairement aux dé-



brayages dans les écoles et garderies ces dernières années, les grèves du transport ont été très impopulaires. Pour celles et ceux qui en dépendent pour travailler, la responsabilité leur revenait d'absorber les conséquences d'une interruption de service précisément parce que nos milieux de travail refusent de considérer le transport comme une condition de travail. C'est pourtant en nuisant à l'ensemble des employeurs que les syndicats du transport exerçaient une pression sur leur employeur, c'est-à-dire leur capacité de limiter la circulation des travailleurs et travailleuses vers leur travail ou leur milieu d'étude. Ce n'est pas aux travailleurs·euses qu'il fallait s'en prendre.

Pensons-y : du moment que le transport est remboursé par nos employeurs, l'investissement dans un transport public viable ne dépend plus d'une volonté politique soutenue dans le temps. On reconnaît par la même occasion la nécessité pour toutes et tous de prendre les transports, et ce malgré la capacité de payer des usagers·ères. Toujours dans une perspective d'alliance, la grève aurait dû, dans nos milieux, forcer la négociation de notre prestation de travail attendu en l'absence d'un transport en commun fonctionnel. Ce type de pression dans nos milieux aurait certainement eu des conséquences favorables pour celles et ceux qui faisaient la grève, d'autant plus que notre employeur est

celui-là même qui a coupé massivement dans le financement du transport municipal. À l'inverse, les syndicats des transports peuvent revendiquer de meilleures conditions de transport comme ils l'ont fait, il y a une cinquantaine d'années, par la grève illégale contre une hausse des tarifs. Ils peuvent aussi cesser dès maintenant toutes les stratégies de contrôle ou de répression.

Puis, on ne peut pas parler du coût des transports sans parler du temps : le temps requis pour se rendre au travail. La conciliation entre le travail et le reste ne devrait pas obliger le sacrifice d'avoir accès à un espace de travail à l'extérieur de nos demeures, sans oublier celles et ceux qui doivent se présenter physiquement. On habite de plus en plus loin de nos milieux de travail en raison du coût des logements, et le désinvestissement dans nos transports en commun compromet les services, même aux heures de pointe. Du même coup, nos journées de travail s'allongent et le coût des transports augmente. La considération de ce temps parmi nos heures de travail transfère de bon droit ce fardeau à nos employeurs. Ces revendications représentent une opportunité d'instaurer un rapport de force à partir de nos milieux de travail pour améliorer l'accès à des logements abordables dans les grandes villes, mais aussi l'amélioration du transport public.

### **Revendication**

- ★ Que le temps de transport soit considéré comme du temps de travail, et qu'il soit comptabilisé dans la prestation de travail rendue.

En conclusion, le rejet du travail en présentiel peine à aborder les difficultés que pose le télétravail sur l'organisation politique en milieu de travail. Les moyens technologiques médient constamment nos relations, et transforment les rapports à nos collègues avec lesquels il devient difficile d'initier un climat de confiance. On met de côté les stratégies de sabotage et de flânage collectives pour préférer les méthodes individuelles de survie au travail. On sacrifie aussi

souvent les conversations difficiles, les rencontres de comité de mobilisation et les assemblées générales en personne. L'implantation du télétravail a aussi exacerbé l'extrême solitude dans laquelle beaucoup se retrouvent dans la vie, et au travail. Pourtant, s'il y a bien un lieu commun entre nous, c'est l'obligation de travailler, et la souffrance que celui-ci peut générer. N'oublions pas cette perspective : on travaille pour mieux vivre, et on vit pour moins travailler.



**LE**  
**SALAIRE**  
**COMME**  
**STRATÉGIE**

**Samedi 9 mai 2026**  
**12h00 à 17h00**  
**UQAM, DR200**  
Entrée par le  
**320, rue Sainte-Catherine Est**  
ou le **1440, rue Saint-Denis**



**Journée de réflexion militante**  
Convergence des luttes entre étudiantes et étudiants, prestataires de l'aide sociale, précaires, personnes migrantes, travailleuses du sexe, travailleuses et travailleurs du secteur public.

# Quand l'internationalisme fait classe

PAR DOMINIQUE BORDELEAU, ENSEIGNANTE EN FRANCISATION

Seulement quelques semaines avant le début de la grève du secteur public de 2023, le mouvement en soutien de la Palestine organisait des manifestations massives dans les rues de Montréal sur une base hebdomadaire. En effet, alors que nos médias répétaient sans cesse le droit d'Israël à se défendre, des milliers de personnes se réunissaient chaque dimanche pour la dignité humaine et pour le peuple palestinien. Comme partout dans le monde, la propagande sioniste était défiée non pas par les gouvernants, mais dans la rue.

La taille impressionnante des foules rassemblées et la créativité des militantes ont nourri un mouvement largement porté par des personnes non-blanches. Un mouvement qui a mis en évidence la capacité des populations migrantes à se mobiliser sur des bases autonomes ; une lutte qui a démontré leur capacité organisationnelle.

On entend souvent, dans les structures syndicales, un discours sur l'apolitisme et la démobilisation des personnes migrantes pour justifier les difficultés du mouvement syndical à rejoindre les travailleurs·euses immigrant·es, racisé·es et musulman·es. Les mobilisations pour la Palestine sont une preuve du contraire. Plus encore, à l'automne 2023, au plus fort de la grève du Front commun et de la FAE, des milliers de travailleurs·euses marchaient pour de meilleurs salaires et conditions de travail la semaine, et pour Gaza le dimanche.



## Les investissements gênants de nos fonds de retraite

Bien que le mouvement syndical ait été peu actif sur la question palestinienne, les travailleurs·euses, eux·elles, ont multiplié les initiatives, en plus des manifes-



tations de fins de semaine. Plusieurs ont soutenu les campements sur les campus universitaires, ont lancé des appels à manifester, ont apporté des propositions de dénonciation du génocide dans leurs assemblées générales, etc. Le groupe Travailleurs·euses pour la Palestine s'est formé autour de la volonté de s'organiser pour la Palestine dans les milieux de travail. Bref, tout au long du mouvement et de ses différentes phases, des initiatives de travailleuses et travailleurs ont pullulé.

Dans ce contexte, l'appel lancé par la Coalition Urgence-Palestine et le collectif Désinvestir pour la Palestine à l'automne 2024 a permis de créer un pont qui manquait cruellement entre les organisations syndicales et le mouvement pour la Palestine. Les organisations syndicales étaient appelées à se mobiliser pour forcer la Caisse de dépôt et placement du Québec (CDPQ) à abandonner ses investissements liés au génocide et à la colonisation en Palestine. C'est que l'ensemble des travailleurs·euses du Québec cotisent à la Caisse de dépôt via la Régie des rentes et ceux·celles du secteur public y contribuent en plus par leur fonds de retraite – le Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP). Chaque syndicat du secteur public peut se prononcer dans le choix des investissements effectués par la CDPQ via le comité de retraite du RREGOP. En effet, les grandes centrales détiennent presque 50 % des sièges du comité<sup>1</sup>. Elles ont un véritable droit de parole, bien que consultatif, sur les investissements qui représentent plus de 27 milliards de dollars. Par le passé, elles avaient réussi à convaincre la Caisse de désinvestir du secteur de l'extraction des énergies fossiles et, plusieurs années avant, de l'industrie du tabac. C'était donc réaliste

1. Le comité de retraite du RREGOP est composé de 24 membres : 12 représentant·es de différents ministères, donc de l'État-employeur ; 10 représentant·es des centrales syndicales et 2 représentant·es des prestataires. Source : Retraite Québec.

d'envisager obliger la Caisse de désinvestir des compagnies impliquées dans les crimes commis en Palestine. D'autant plus que, dans les années 1980, une campagne de désinvestissement similaire avait été menée pour forcer la CDPQ à sortir d'Afrique du Sud pour affaiblir le régime d'Apartheid<sup>2</sup>.

C'est pourquoi, à la suite de l'invitation d'une collègue inspirée par la campagne large de désinvestissement à l'automne 2024, un groupe d'enseignantes et moi nous sommes emparées de cette revendication et l'avons portée à l'intérieur de notre syndicat, à l'Alliance des professeuses et professeurs de Montréal.

La proposition de désinvestissement permettait de se mobiliser, en tant que travailleuses, pour la Palestine et de rapporter directement cette lutte à nos conditions de travail. Elle nous appelait à refuser activement de faire de l'argent sur le dos des vies palestiniennes et de refuser de profiter de la colonisation de leurs terres. C'était donc une possibilité d'agir concrètement contre le génocide en amenant la lutte dans nos lieux de travail. Nous avons donc formé le groupe Profs de l'Alliance pour la Palestine, une initiative d'auto-organisation en milieu de travail. Aussi, tous les membres de La grande démission, ainsi que des travailleuses d'autres secteurs, ont travaillé à l'adoption de la proposition de désinvestissement dans leur milieu.

Il faut savoir que l'Alliance des profs de Montréal est un syndicat de quelque 9 500 membres réparties dans environ 200 écoles et centres. Elle est membre de la Fédération autonome de l'enseignement (FAE), une centrale syndicale qui compte 60 000 membres. Elle tient généralement entre une et trois assemblées générales par année et compte donc

d'avantage sur l'instance intermédiaire, soit les assemblées de personnes déléguées (APD), pour prendre ses décisions. Or, la plupart du temps, les déléguées ne tiennent peu ou pas d'assemblées et certaines écoles n'ont tout simplement pas de déléguées. De plus, les mandats adoptés sont rarement relayés dans les milieux de travail, et ils engagent peu les membres. La contestation judiciaire de la loi contre le port de signes religieux (Loi 21) est un exemple de cette déconnexion. Non pas que la contestation soit illégitime, bien au contraire, mais que, n'étant pas relayée à la base, ni défendue politiquement, ni utilisée comme outil de mobilisation et de solidarité avec les personnes racisées, elle génère de la confusion et prête flanc aux critiques racistes. Elle doit donc aller de pair avec une réponse politique.

Contrairement à ces pratiques, nous tenions à ce que la proposition pour un désinvestissement circule et soit discutée dans les milieux de travail. Nous voulions qu'elle soit le produit d'une décision collective et d'une mobilisation à la base. En menant cette campagne, nous poursuivions un double objectif. Il consistait, d'une part, à politiser nos milieux de travail en abordant le génocide en Palestine par l'entremise de nos conditions de travail. D'autre part, il s'agissait de faire adopter à notre syndicat, et éventuellement à la FAE, le mandat de désinvestissement – ce travail se faisant dans différents syndicats locaux, de différentes centrales à la fois (CSN, FTQ, etc.). Considérant ces deux intentions, nous nous sommes donné comme horizon l'adoption du mandat à l'assemblée générale annuelle, à la fin de l'année scolaire 2025.

Pour ce faire, nous avons adopté une stratégie basée sur les actions suivantes :

2. Félix Beauchemin, « D'hier à aujourd'hui: la CDPQ face à l'apartheid », *IRIS*, 24 octobre 2025.



la création d'un groupe Facebook pour rejoindre le plus de gens possible ; l'organisation d'une discussion publique dans un cinéma de quartier ; l'animation d'ateliers d'information dans les milieux de travail et du tractage dans les événements et manifestations. Le but étant d'être ancrées dans nos milieux, de discuter avec nos collègues, et de mener une campagne publique pour dépasser l'auditoire de nos écoles respectives. Nous nous sommes également organisées avec des enseignantes du Centre de services scolaire de Laval qui ont mené la campagne dans leur syndicat, le Syndicat de l'enseignement de la région de Laval (SERL) : elles ont misé sur la mobilisation dans leur milieu et sur le tractage à l'extérieur des écoles.

Les discussions directes et franches avec les collègues se sont révélées très fructueuses : l'assemblée générale a été particulièrement populaire. Elle était composée en grande partie de personnes de nos milieux de travail que nous avons invitées. Résultat : la proposition a été adoptée à très forte majorité. À Laval, la mobilisation des collègues a permis de contrecarrer le sabotage flagrant du CA qui a soumis à la dernière minute une proposition alternative qui détournait complètement l'esprit de la résolution. Suivant les assemblées générales

s'est tenu le Conseil fédératif de la FAE – l'instance regroupant des représentant·es de tous les syndicats locaux entre les congrès – au cours duquel la proposition a été adoptée à l'unanimité<sup>3</sup>. Ce n'était pas donné d'avance : en 2024, le Conseil fédératif avait rejeté l'adoption d'une motion proposée par l'Alliance des profs de Montréal en faveur d'un cessez-le-feu et d'une libre circulation des personnes dans les territoires occupés.

À partir de là, notre groupe a fait pression sur la FAE pour qu'elle exécute son nouveau mandat et qu'elle interpelle la CDPQ sur ses investissements. Malheureusement, ni la FAE ni les autres organisations syndicales n'ont dépassé le stade de la dénonciation auprès de la CDPQ. Or, derrière les portes closes, la Caisse de dépôt peut recevoir les demandes des syndicats, mais rien ne la force à changer ses orientations, si ce n'est la pression politique. Pourtant, aucun compte rendu n'a été partagé à ce jour, pas même un communiqué réclamant le désinvestissement n'a été émis, presque un an après l'adoption du mandat à la FAE.

Malgré tout, à la suite de la publication du rapport sur l'économie du génocide par la rapporteuse spéciale de l'ONU

3. Notons toutefois qu'un membre de l'exécutif du SERL a essayé de saboter la proposition. Alors qu'il était mandaté pour la défendre, il a plutôt tenté de l'amender en proposant d'ajouter à celle-ci une condamnation du Hamas par la FAE. Rien n'avait été adopté en assemblée générale à ce sujet.

l'été dernier<sup>4</sup>, la CDPQ a annoncé se défaire de quelque 200 millions de dollars d'investissements dans les secteurs de la défense et de la sécurité à Tel-Aviv<sup>5</sup>. Cela dit, le chemin à parcourir reste important : « au 31 décembre 2024, la CDPQ investissait 27,4 milliards de dollars dans 76 entreprises complices des crimes d'Israël en Palestine ».

Après l'adoption du mandat, il ne fallait donc pas laisser la campagne entre les mains des syndicats. Comme avec la loi 21, la FAE ne mettra pas en branle politiquement son mandat. Ce sera donc encore à la base de s'auto-organiser pour la suite. Nous croyons qu'il est légitime pour un membre de prendre la parole au nom de son syndicat pour défendre un mandat dûment adopté. Nous appelons ainsi les membres qui ont milité pour l'adoption de la résolution en faveur du désinvestissement à produire une communication commune pour faire valoir cette revendication. Plus encore, il devient évident que les orientations prises ne devraient être reléguées à des instances de médiation comme celle des comités de retraite. La négociation de nos conventions collectives est le moment approprié pour transformer les positions adoptées en conditions à respecter. En considérant que certaines conventions prévoient par exemple l'âge

maximal de cotisation et un engagement du gouvernement à modifier la *Loi sur le RREGOP*, il ne semble pas saugrenu de prévoir la négociation de certaines contraintes sur les investissements faits à l'aide de l'argent gagné par nous toutes.

Alors que le gouvernement se dirige vers une militarisation de l'économie et que des guerres impérialistes explosent partout dans le monde, il est plus important que jamais de remettre de l'avant ce mandat et d'exiger que la CDPQ sorte des crimes commis en Palestine et plus largement de l'économie de guerre. Les grandes centrales syndicales demeurent réservées sur l'augmentation massive des investissements militaires canadiens. Lors du dernier budget fédéral, certaines, comme la FTQ, accueillaient favorablement les nouveaux investissements<sup>6</sup> ; d'autres, comme la CSN, soulignaient qu'ils étaient démesurés par rapport à d'autres secteurs stratégiques<sup>7</sup>, sans pour autant dénoncer leurs fondements impérialistes. Les autres n'en parlent même pas.

Profitons des prochaines négociations pour exiger que nos fonds de retraite ne soient plus jamais investis dans des industries mortifères et dévastatrices.

4. Francesca Albanese, «From an Economy of Occupation to an Economy of Genocide», *ONU*, 30 juin 2025.

5. Sylvain Larocque, « Gaza: la Caisse veut se séparer des Bronfman en Israël », *Journal de Montréal*, 21 août 2025.

6. FTQ, « Réaction de la FTQ au budget fédéral », 4 novembre 2025.

7. CSN, « Des baisses d'impôts qui plombent le premier budget Carney », 4 novembre 2025.

## Revendications

- ★ Que la Caisse de dépôt et placement du Québec cesse ses investissements dans des entreprises liées à des violations des droits humains au Canada et à l'international et dans l'économie de guerre.
- ★ Que les services publics ne servent pas la promotion et le développement industriel fondé sur les investissements en matière de défense et d'armement (ex. de nouveaux programmes d'études techniques, subventions à la formation, campagnes sur les métiers de l'avenir).
- ★ Que les représentant·es syndicaux·ales soient majoritaires sur le comité de retraite du RREGOP.
- ★ Que le comité de retraite du RREGOP devienne décisionnel sur les investissements et non consultatif.

# Retour sur une démonstration de force

PAR FRANÇOIS FILLION-GIRARD,  
COMMIS DE BIBLIOTHÈQUE DANS LE RÉSEAU COLLÉGIAL



Le 29 novembre dernier, des membres de *La grande démission* ont distribué ce tract à l'occasion du grand Rassemblement intersyndical organisé à l'initiative des grandes centrales. 50 000 personnes dans les rues, le pari du nombre avait été gagné pour les centrales. Quant au message, il y avait à boire et à manger. L'appel de la manifestation se voulait large et l'ensemble des causes étaient citées (à l'exception notable de la lutte contre le génocide en Palestine). Les attaques contre les syndicats ont semblé pouvoir permettre de créer un point d'unité symbolique créant un moment d'opposition qui devait se déployer dans les mois suivants.

Étrange moment pour qui s'organise dans son milieu de travail. S'il nous faut toujours lutter contre nos directions syndicales, en ce 29 novembre, il semblait pendant un moment devoir se rallier à leur démonstration de force. Le nombre de grèves des dernières années et la férocité des attaques allaient pouvoir créer un mouvement.

Pourtant, rapidement, les promesses d'une lutte continue se sont révélées fausses. Les appels à la « grève sociale » de la présidente de la FTQ, c'était au fond une opération médiatique dans le cadre d'une opposition qui n'allait être que strictement parlementaire. L'élargissement de la lutte au-delà des at-

taques aux structures syndicales n'était qu'un outil d'instrumentalisation des forces d'opposition. La démission de Le-gault à l'hiver 2026 sonnait le glas d'une promesse de lutte écourtée. Le prétexte des élections à venir a servi de discours pour mettre un frein à l'organisation de la gronde. C'est d'autant plus ironique qu'alors que le PL3<sup>1</sup> et la loi 14<sup>2</sup> ont été adoptés, aucun aspirant à former le prochain gouvernement n'envisage de renverser les lois antisyndicales.

Tout ce qui a pu suivre, et qui s'organise maintenant, s'est en fait réalisé contre ce conservatisme syndical. C'est pourquoi le contenu de notre tract distribué le 29 novembre demeure d'actualité.

La lutte pour le droit de grève et contre les lois antisyndicales doit se poursuivre. Déjà, nous devons inscrire dans nos cahiers de négociation pour les travailleurs du Secteur public le retrait des lois autoritaires de la CAQ. Lois qui se sont multipliées dans les derniers mois. On peut penser au PL13<sup>3</sup> qui vient grandement limiter le droit de manifester, entre autres, en permettant à la police de fouiller tout manifestant.

Dans le cadre de cette négociation à venir, nous devons exiger, en la pratiquant, un droit de grève élargi et la défense de nos moyens de résister.

1. Projet de loi no. 3 : Loi visant à améliorer la transparence, la gouvernance et le processus démocratique de diverses associations en milieu de travail.

2. Loi no. 14 : Loi visant à considérer davantage les besoins de la population en cas de grève ou de lock-out.

3. Projet de loi no. 13 : Loi visant à favoriser la sécurité et le sentiment de sécurité de la population et modifiant diverses dispositions.

### Revendications

- ★ L'abrogation de la loi 14 et de la notion de services minimaux dans une perspective d'étendre le droit de grève à l'ensemble des travailleurs·euses, syndiqué·es ou non, que la convention soit en vigueur ou non, et de légaliser les grèves politiques, sociales et de solidarité.
- ★ L'abrogation des articles du PL13 limitant le droit de manifester.

## Maintenir la brèche ouverte

TRACT DISTRIBUÉ DANS LE CADRE DE LA MANIFESTATION  
INTERSYNDICALE DU 29 NOVEMBRE 2025 À MONTRÉAL.

**S**ans contredit, la grève est devenue un enjeu d'actualité. Des grèves du secteur public de 2023 au débrayage à la STM cet automne, en passant par celui des agent·es de bord et des éducatrices en CPE, les travailleurs·euses ont su lutter ces dernières années. Dans le public comme dans le privé, des grèves ont été menées et des ententes de principe ont été refusées. Le cycle de luttes ouvert avec la fin de la pandémie nous offre encore un horizon que nous ne devons pas laisser se refermer. Et pour que ça marche, il nous faudra bloquer la contre-offensive de l'État, organiser l'opposition à la base et ouvrir nos alliances.

### **Bloquer la contre-offensive de l'État**

Face à une base résistante et puissante si organisée, l'État frappe tous azimuts : coupes des services publics, attaques contre l'immigration, restrictions au droit de grève, défense du racisme au nom d'une laïcité fictive, ingérence dans les affaires syndicales. Les minces gains des dernières négociations du secteur public sont résorbés par les coupures de services fai-

sant porter le poids aux travailleurs·euses. Puis, pour freiner les initiatives visant à dénoncer les effets de ces coupures sur les travailleurs·euses comme sur les usagers·ères des services, l'organisation syndicale est remise en question et le droit de grève est circonscrit davantage.

La *Loi visant à considérer davantage les besoins de la population en cas de grève ou de lock-out* (projet de loi 89 ou loi 14) est un des moyens employés pour atteindre ces fins. Elle vient circonscire davantage le champ légal de nos actions en donnant notamment au Ministre le pouvoir d'interrompre des conflits de travail ou en ajoutant une liste de nouveaux prétextes pour limiter la grève. On le sait, notre droit de grève est déjà limité dans le temps, réduit ou carrément inexistant dans certains secteurs. De plus, quand nous pouvons l'exercer, nos organisations syndicales viennent trop souvent nous freiner.

L'État joue son rôle en tentant de maintenir l'ordre. On se retrouve devant un cul-de-sac évident, si les règles ne permettent plus une emprise suffisante

sur les travailleurs·euses, on change les règles. Tout simplement.

## **Toujours les mêmes pièges...**

Pour bloquer cette contre-offensive, des écueils sont à éviter. D'abord, il ne faut pas laisser la contestation juridique des lois prendre le dessus sur leur opposition en acte. Sans égard au dénouement d'un procès, pour toute la durée du litige, les conséquences sur notre rapport de force seront importantes. Et puis, si tout ceci est légal, notre opposition doit être la même. Une résistance indépendante des procédures judiciaires s'impose. Par exemple, nous pouvons adopter des propositions de solidarité dans nos assemblées pour être prêtes à réagir dès qu'un mouvement de grève est interrompu. Dès qu'un groupe sera visé, il faut sortir et le soutenir.

Ensuite, nous ne serons pas complices du racisme d'État. Actuellement, les attaques les plus violentes sont dirigées contre les personnes migrantes. On peut penser au projet de loi C-12 du gouvernement fédéral ou à l'extension de la loi 21 à d'autres catégories du secteur scolaire. Dans le contexte actuel où le nationalisme sert à reconstruire des lignes de fracture, la campagne « Faire front pour le Québec » proposée par les structures syndicales se lit bien mal. On peut même penser à un faux départ; un cri de ralliement qui consolide l'aliénation de la base par les associations syndicales.

Aussi, il faut refuser les discours qui invoquent le compromis social. On entend trop d'oppositions qui parlent en rêvant d'un système de relations de travail brisé par la contre-offensive gouvernementale. Il y aurait un équilibre perdu à retrouver pour assurer la libre négociation de nos conventions. C'est oublier que la loi n'a

jamais été de notre côté. Même s'il est vrai que les réformes actuelles renforcent le pouvoir du patronat, nous n'avons pas à souhaiter un retour à « un système de relations de travail qui aurait fait ses preuves ». Que les salaires ne suivent pas l'inflation et que la majorité des négociations de convention se règlent sans utilisation de la grève ne sont pas des arguments en faveur d'un compromis, mais devraient plutôt nous aiguiller vers l'organisation progressive, autonome et par-delà nos catégories d'emploi.

Finalement, il faut éviter de présenter le stratagème en cours comme celui du parti de la CAQ. Les mécanismes employés actuellement sont appuyés par la plupart des partis de l'opposition, et le recours à ceux-ci n'est pas un phénomène nouveau, que l'on parle des lois bâillons ou des attaques contre les travailleurs·euses organisés·es. Il ne faut donc pas se laisser aveugler par l'horizon des élections. Il est plutôt question de former un véritable contrepoids à ce type de réorganisation, peu importe le parti en place.

## **S'organiser à la base et ne plus jouer selon les règles**

Notre force, c'est l'organisation progressive dans nos



milieux de travail. C'est entre autres d'elle que sont apparues des formes de résistance innovantes comme les *sit-in* et les démissions en bloc dans les dernières années. C'est à partir de nos milieux que nous pouvons penser la lutte par-delà le cycle des négociations et du cadre légal.

S'organiser dans nos milieux, il ne faut pas le lire comme un repli corporatiste. Au contraire, c'est à partir de ceux-ci que nous pouvons penser les alliances nécessaires. Comme travailleurs·euses du secteur public, c'est évidemment aux usagers·ères de nos services auxquels nous pensons en premier. Effectuant du travail gratuit et subissant les effets néfastes de nos propres services, les usagers·ères sont les alliés·es objectifs·ves de nos luttes.

Aux appels à la grève sociale, nous répondrons avec un enthousiasme sceptique.

Un enthousiasme, car l'arrêt collectif et concerté du travail est un moyen fort pour bloquer le projet gouvernemental. Un scepticisme, car nous savons combien de fois les centrales ont reculé sur ce genre de propositions. À force d'invoquer la grève sociale sans la faire, on peut vider de son sens la grève elle-même. Bref, il ne faut pas manquer les occasions qui passent sans rien attendre de nos directions syndicales.

Nous comptons faire front avec tout le monde, ne plus jouer selon les règles, nous opposer avec nos collègues aux programmes des gouvernements présent et à venir et perturber tout appel à un retour à la normale.



Grand rassemblement intersyndical du 29 novembre 2025, © André Query.

## DEVOIR DE RÉSERVE OU DEVOIR DE POSITION?

PAR NANCY YANK, TECHNICIENNE EN ÉDUCATION SPÉCIALISÉE DANS UN CENTRE DE SERVICES SCOLAIRE  
ET ÉTIENNE SIMARD, BIBLIOTECHNICIEN DANS LA FONCTION PUBLIQUE



À quelques mois des élections provinciales se multiplient les notes de service et les rencontres avec les gestionnaires pour nous passer le message : à titre d'employé·es de l'État, nous sommes soumis·es au devoir de réserve. Dans chaque milieu de travail, on nous fait savoir qu'il y a des limites à l'expression de nos opinions politiques, en restant toutefois évasif sur le cadre précis à l'intérieur duquel il est possible de s'exprimer sans risque de sanction.

Les articles 10 et 11 de la *Loi sur la fonction publique* prescrivent ce devoir de réserve pour le personnel des ministères :

*Art. 10. Le fonctionnaire doit faire preuve de neutralité politique dans l'exercice de ses fonctions.*

*Art. 11. Le fonctionnaire doit faire preuve de réserve dans la manifestation publique de ses opinions politiques.*

Du côté du secteur de l'éducation, le devoir de réserve n'est pas enchâssé directement dans la *Loi sur l'instruction publique*. Cette dernière prescrit cependant, à l'article 258.0.1, que les centres de services scolaires se dotent « d'un code d'éthique applicable aux membres de son personnel et à toute personne appelée à œuvrer auprès d'élèves mineurs ou handicapés ou à être en contact avec eux, selon la

forme prescrite par le ministre ». C'est dans ce code d'éthique qu'on retrouve le fameux devoir de réserve :

*Art. 8.2. Tout membre du personnel ou toute personne appelée à œuvrer auprès d'élèves mineurs ou handicapés ou à être en contact avec eux doit faire preuve de réserve et de modération dans la manifestation publique de ses opinions en s'abstenant de tenir des propos qui concernent l'Organisme scolaire ou ses établissements, ses partenaires, ses employés, ses élèves ou leurs parents et pouvant causer préjudice à leur image ou à leur réputation.<sup>1</sup>*

1. Gouvernement du Québec, Code d'éthique (forme prescrite) à l'intention des centres de services scolaires et des établissements d'enseignement privés, mars 2025.

2. Gouvernement du Québec, Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics, chapitre D-11.1, 2016.

3. « Hauts dirigeants en santé : le mammoth de la santé pèse encore plus lourd », *La Presse*, 15 mars 2025.

4. FSE-CSQ, « Sondage de la FSE-CSQ sur le code d'éthique : le premier devoir de loyauté des profs doit être envers les élèves et la population, selon près de 80 % des Québécois », 16 février 2026.

C'est beaucoup moins explicite dans le secteur de la santé et des services sociaux, où les sanctions sont pourtant beaucoup plus fréquentes. C'est généralement en vertu du devoir de loyauté que des infirmières ou des préposées aux bénéficiaires reçoivent des avis disciplinaires ou des journées de suspension sans solde pour avoir dénoncé, dans les médias ou sur les réseaux sociaux, une situation problématique en lien avec la prestation d'un service ou avec l'état des infrastructures.

Comme l'ensemble des travailleuses et travailleurs, les employé·es du secteur public sont soumis·es au devoir de loyauté envers l'employeur inscrit dans le Code civil du Québec :

*Art. 2088. Le salarié, outre qu'il est tenu d'exécuter son travail avec prudence et diligence, doit agir avec loyauté et ne pas faire usage de l'information à caractère confidentiel qu'il obtient dans l'exécution ou à l'occasion de son travail.*

Évidemment, dans le cas qui nous concerne, l'employeur, c'est l'État québécois, dont la direction relève du gouvernement. Les informations obtenues

sur le plancher ont ainsi un caractère éminemment politique et sont généralement d'intérêt public. L'État-employeur a mis en place des mécanismes pour recueillir les signalements de situations problématiques à l'intérieur des CISSS et CIUSSS qui mettent en danger les patient·es. Du côté des fonctionnaires, une *Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics*<sup>2</sup>, généralement appelée *Loi sur les lanceurs d'alerte*, a été adoptée il y a une dizaine d'années. Édictée en mai 2024, la loi exige maintenant que les divulgations soient uniquement traitées par le Protecteur du citoyen, visant à mieux protéger les victimes de représailles à la suite d'une divulgation<sup>3</sup>.

Une question demeure : envers qui sommes-nous redevables ? Une succession de gouvernements qui sabrent les services publics à répétition depuis des décennies, multipliant ainsi les cas de négligence envers les usagères et usagers ? Ou encore ces derniers qui subissent trop souvent de mauvais traitements dans les CHSLD, les écoles ou à la maison ? Devrions-nous vraiment nous taire lorsque nous sommes témoins de conditions inhumaines causées par des bris de services ou un manque de personnel ? N'est-ce pas à considérer que les manquements éthiques viennent bien plus souvent qu'autrement des décisions politiques et administratives qui engendrent directement, et en pleine connaissance de cause, des effets négatifs sur les services, les usager·es et les travailleuses ?

Notre parti pris est clair et celui de la population aussi. En février dernier, la Fédération des syndicats de l'enseignement (FSE-CSQ) a publié les résultats d'un sondage Léger portant sur le nouveau code d'éthique<sup>4</sup>. Les résultats

sont sans équivoque : 79 % des répondant·es pensent que le devoir de loyauté du personnel enseignant devrait être en priorité envers les élèves, les parents et la population. À l'inverse, seulement 16 % considèrent que ce code d'éthique devrait empêcher les profs de dénoncer publiquement des situations jugées inacceptables dans le réseau scolaire. On peut en déduire, sans se tromper, qu'il en va de même pour la fonction publique et le secteur de la santé et des services sociaux.

Dans les faits, le devoir de réserve, sous ses diverses formes, ne peut empêcher l'expression publique d'opinions politiques. L'État-employeur tente généralement de considérer que cette expres-

sion est excessive si on se sert de son statut d'employé·es pour donner du poids à son opinion. Il importe donc de savoir faire un usage stratégique de l'information obtenue durant la prestation de travail et de tester les limites de sa diffusion. Trop nombreux sont nos syndicats qui font du devoir de réserve un principe inaliénable. Il est temps de renverser cette tendance dans nos assemblées générales.

Lors des négociations de 2023, dans les revendications apportées à la table centrale, le Front commun défendait une clause garantissant la liberté de dénoncer de bonne foi, sans subir de représailles. Nous croyons que l'ensemble des organisations syndicales doivent la remettre de l'avant et la défendre coûte que coûte.

### Revendication

- ★ Que soient introduites aux conventions collectives des clauses garantissant à l'ensemble des travailleuses et des travailleurs la liberté de dénoncer et le droit de commenter et de s'exprimer de bonne foi pour le bien commun, l'intérêt public ou l'intérêt général, sans subir de mesures de représailles, le tout dans le respect des droits protégés par la Charte des droits et libertés de la personne.

*Revendication reprise du cahier de négociation 2023 du Front commun.*

Tous les textes, tracts et journaux de *La grande démission* sont disponibles sur le site **[grandedemission.info](http://grandedemission.info)**

# LES PARENTS D'ÉLÈVES ONT SU S'OPPOSER ILS SAURONT IMPOSER

TRACT DISTRIBUÉ DANS LE CADRE DES SEMAINES D' ACTIONS  
ORGANISÉES PAR LE MOUVEMENT UNI-ES POUR L'ÉCOLE



**L**a fin des classes 2025 coïncidait avec le jour le plus long de l'année, mais aussi avec l'annonce de compressions de plus d'un demi-milliard dans les services aux élèves. Si, d'ordinaire, la mobilisation marque une pause de la Saint-Jean jusqu'à la rentrée, elle ne s'est pas fait attendre cette fois-ci. Le ministre de l'Éducation a été pris de court. En l'espace de quelques semaines, à coups de manifestations spontanées, de pétitions, de lettres ouvertes et de résolutions dans les conseils d'établissement, les parents d'élèves ont fait reculer le gouvernement. Recul partiel, dirons-nous avec raison, mais recul quand même. Une démonstration de force qui mérite qu'on s'y attarde.

Le pouvoir des parents de restreindre les marges de manœuvre du gouvernement ne dépend pas tant de l'opinion publique ou d'un calcul électoral : il est intimement lié à leurs obligations parentales. L'école met les parents au travail. Il leur revient de veiller à ce que leurs enfants arrivent à l'école propres, nourris, habillés, reposés,

en santé et à l'heure. De s'assurer qu'ils ont fait leurs devoirs et préparé leurs examens. De prendre connaissance des communications de l'école sur une base quotidienne et de faire les suivis appropriés auprès de leurs enfants. Les parents d'élèves avec des besoins particuliers participent activement à l'élaboration et à l'application des plans d'intervention. Ils doivent naviguer à travers les aléas bureaucratiques non seulement des structures administratives scolaires, mais aussi de celles de la santé, des services sociaux, de l'aide sociale et de l'immigration. Certains parents d'élèves s'impliquent dans les conseils d'établissement ; d'autres accompagnent la classe à la bibliothèque, dans les sorties et les activités scolaires.

L'État et les employeurs, pour qui l'école a pour mission de former la future main-d'œuvre, connaissent la valeur du travail parental. C'est sur ce dernier que repose la possibilité de faire des économies. Selon le Conseil supérieur de l'éducation, le parcours scolaire s'appuie sur ce qu'il nomme

la « collaboration famille-école-communauté »<sup>1</sup>. La contribution parentale à l'engagement des élèves dans leur formation constitue la portion non rémunérée du triangle. Le travail que n'assurent plus le personnel scolaire et les organismes communautaires, en raison des compressions, vient alors alourdir le fardeau des parents qui doivent faire de leur mieux pour compenser, et ce, gratuitement. Les parents qui ont les moyens pourront se tourner vers des services privés pour le tutorat, les sports et loisirs, le soutien psychologique, l'orthophonie, l'ergothérapie... les autres devront faire de leur mieux pour jouer tous ces rôles à la fois. Les élèves nouvellement arrivés seront mal accueillis. Les élèves autochtones n'obtiendront pas réparation pour les torts subis à l'école par les générations précédentes<sup>2</sup>. Plusieurs enfants auront faim. Bon nombre seront privés d'une aide adaptée et iront grossir le bassin de main-d'œuvre peu qualifiée et bon marché que les chambres de commerce appellent désespérément de leurs vœux. Selon le *Regroupement des organismes communautaires québécois de lutte au décrochage*, c'est plus de 4 000 élèves qui perdront l'accès aux ressources communautaires cette année<sup>3</sup>.

## Un salaire pour les parents d'élèves

En 2019, année précédant la pandémie, la valeur du travail ménager non rémunéré s'élevait à plus de 34 000 \$ par habitant. Quelque 1 200 heures de travail non payées pour les femmes et 850 heures pour les hommes<sup>4</sup>. Pour que les parents cessent de faire les frais de l'austérité, il est plus

que temps qu'ils revendiquent un salaire pour leur charge parentale, pour chaque tâche qu'implique leur contribution au parcours scolaire. Qu'ils n'acceptent plus que des compressions budgétaires s'appuient sur leur capacité ou non à alourdir leur fardeau. Qu'il revienne plus cher à l'État de transférer la charge aux parents que de maintenir des services accessibles et décentes.

Les parents d'élèves ont appuyé massivement les luttes des employé·es des services publics, comme on a pu le constater lors de la grève des profs en 2023 et de celle des CPE en 2025. Le moment est venu de les appuyer en retour. Un salaire pour les parents ou des repas gratuits pour l'ensemble des élèves, la fin des devoirs à la maison, des sports et loisirs diversifiés, un soutien psychologique et pédagogique qui soit humanisant, l'accessibilité à l'ensemble des services pour toutes et tous peu importe le statut migratoire de leurs parents, une formation épanouissante qui ne vise pas à faire des élèves de la pure main-d'œuvre exploitable. À chacun selon ses besoins.

Cessons d'attendre les prochaines coupures avant d'agir. À force de mouvements défensifs, même quand on gagne, on perd un peu à chaque fois. Tissons patiemment un mouvement offensif pour réclamer non seulement ce qu'on a perdu au fil des décennies, mais ce qu'on croit être les conditions idéales pour l'apprentissage. En refusant de faire ce qu'on attend d'eux et de pallier les coupures, les parents d'élèves renverront les coûts aux employeurs qui en profitent réellement.

1. Conseil supérieur de l'éducation, *Ensemble pour les enfants: une collaboration école, famille et communauté*, décembre 2024.

2. « Compressions dans les écoles : des projets pour les élèves immigrants, autochtones et à besoins particuliers écopent », *Journal de Québec*, 27 janvier 2025.

3. Mélanie Marsolais, directrice générale du ROCLD, « Coupures en éducation : 4000 élèves et parents pourraient perdre l'accès aux ressources du communautaire », *Journal de Montréal*, 25 septembre 2025.

4. Estimation de la valeur économique du travail ménager non rémunéré au Canada : 2015 à 2019, Statistiques Canada, 2021.

### Proposition

- ★ Que le syndicat prenne position en faveur d'un revenu de base (revenu de citoyenneté, revenu social, revenu minimum garanti, salaire étudiant, etc.) et appuie activement les mouvements qui le revendiquent pour poser les bases d'une alliance avec les usagères et usagers des services publics.

## Récapitulatif des revendications

- \* Que la semaine normale de travail soit réduite à quatre jours sans perte de salaire.
- \* Que les classes d'emploi soient abolies pour uniformiser les salaires vers le haut par des augmentations en chiffre absolu et non en pourcentage.
- \* Que le PEQ soit rétabli de façon permanente, dans l'optique d'une régularisation d'un statut pour tous et toutes.
- \* Que les lois sur la laïcité (PL21, 94 et 9) soient abrogées et que les employées licenciées puissent réintégrer leurs postes avec compensation pour le salaire perdu.
- \* Que les employé-es du secteur public appuient les revendications du communautaire.
- \* Que les organismes communautaires aient des conditions de travail et des échelles salariales équivalentes à celles du secteur public.
- \* Que l'augmentation salariale soit supérieure pour les bas salarié-es afin de réduire l'écart salarial entre les collègues.
- \* Que les conditions du télétravail soient inscrites directement dans la convention collective, plutôt que le sujet d'une politique établie et décrétée par l'employeur.
- \* Que le matériel de bureau, que ce soit des chaises ergonomiques, des bureaux ajustables, des lumières d'appoint, du chauffage d'appoint, etc., soit remboursé annuellement.
- \* Que les frais liés à l'espace, que ce soit une part du loyer, les frais d'électricité, les frais d'internet haute vitesse, soient remboursés.
- \* Que le temps de travail requis pour nettoyer notre espace de travail soit reconnu, et pris en compte dans l'horaire de travail.
- \* Que la surveillance de l'assiduité par des moyens technologiques soit interdite.
- \* Que du temps « hors connexion » soit prévu hebdomadairement et comptabilisé dans la prestation de travail, c'est-à-dire que les employé-es disposent d'un temps de travail pendant lequel on ne peut les rejoindre par des moyens technologiques.
- \* Que le temps de travail soit réduit sans baisse de salaire, et que des jours de congé soient ajoutés, par exemple deux jours de congé maladie ou personnel par mois.
- \* Que l'aménagement et la réduction du temps de travail soient un droit et non un privilège laissé à la discrétion du gestionnaire.
- \* Que le télétravail soit fait sur une base volontaire, et ce en tout temps.
- \* Que le coût lié à l'abonnement aux transports publics soit remboursé.

- ★ Que le temps de transport soit considéré comme du temps de travail, et qu'il soit comptabilisé dans la prestation de travail rendue.
- ★ Que la Caisse de dépôt et placement du Québec cesse ses investissements dans des entreprises liées à des violations des droits humains au Canada et à l'international et dans l'économie de guerre.
- ★ Que les services publics ne servent pas la promotion et le développement industriel fondé sur les investissements en matière de défense et d'armement (ex. de nouveaux programmes d'études techniques, subventions à la formation, campagne sur les métiers de l'avenir).
- ★ Que les représentant-es syndicaux-ales soient majoritaires sur le comité de retraite du RREGOP
- ★ Que le comité de retraite du RREGOP devienne décisionnel sur les investissements et non consultatif.
- ★ Que soient abrogées la loi 14 et la notion de services minimaux dans une perspective d'étendre le droit de grève à l'ensemble des travailleurs-euses, syndiqué-es ou non, que la convention soit ou non en vigueur, et de légaliser les grèves politiques, sociales et de solidarité.
- ★ Que soient abrogés les articles du PL13 limitant le droit de manifester.
- ★ Que soient introduites aux conventions collectives des clauses garantissant à l'ensemble des travailleuses et des travailleurs la liberté de dénoncer et le droit de commenter et de s'exprimer de bonne foi pour le bien commun, l'intérêt public ou l'intérêt général, sans subir de mesures de représailles, le tout dans le respect des droits protégés par la Charte des droits et libertés de la personne.
- ★ Que le syndicat prenne position en faveur d'un revenu de base (revenu de citoyenneté, revenu social, revenu minimum garanti, salaire étudiant, etc.) et appuie activement les mouvements qui le revendiquent pour poser les bases d'une alliance avec les usagères et usagers des services publics.

**LA GRANDE DÉMISSION** | numéro 4 (printemps 2026) | ISSN 2817-6952

**RÉDACTION ET RÉVISION** : Dominique Bordeleau, François Fillion-Girard, Camille Marcoux, Étienne Simard, Nancy Yank, avec l'aide d'Annabelle Berthiaume.

**COUVERTURE** : Anastasia Anastasia, *Against/Contre*, CC BY-NC 4.0

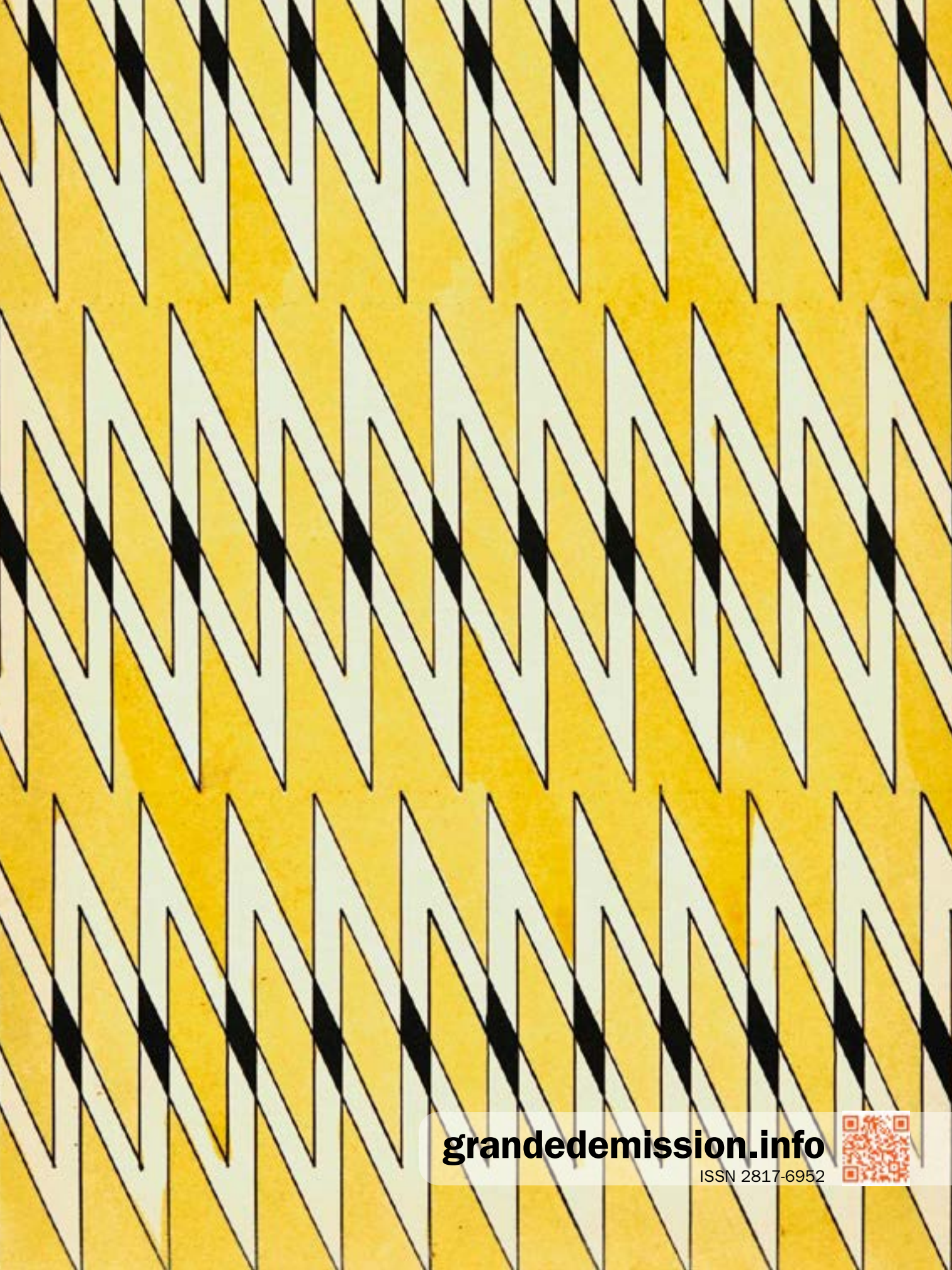
**IMAGES** : François Fillion-Girard (p. 5), Audrey Yank (p. 6), Léon Spilliaert (p. 8), Rodolfo Tonino DeAngelis (p.13), Frits van den Berghe (p. 16-17), James Ensor (p. 21, 25), André Querry (p. 24), Varvara Stepanova (p. 2, 30, 31, 32).

**MISE EN PAGE** : Étienne Simard

**ÉDITION** : La grande démission, Montréal, Québec

**IMPRESSION** : Imprimé à Montréal en avril 2026.

**CONTACT** : grandedemission@gmail.com



**grandedemission.info**

ISSN 2817-6952

