Document généré le 2 juin 2025 14:58

Nouveaux Cahiers du socialisme

Résistance et mobilisation dans le secteur public

Jonathan Scott et Pierre LaGrenade

Numéro 22, automne 2019

Valleyfield, mémoires et résistances

URI : https://id.erudit.org/iderudit/91529ac

Aller au sommaire du numéro

Éditeur(s)

Collectif d'analyse politique

ISSN

1918-4662 (imprimé)
1918-4670 (numérique)

Découvrir la revue

Citer cet article

Scott, J. & LaGrenade, P. (2019). Résistance et mobilisation dans le secteur public. *Nouveaux Cahiers du socialisme*, (22), 63–69.

Tous droits réservés © Collectif d'analyse politique, 2019

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

https://www.erudit.org/fr/

Résistance et mobilisation dans le secteur public

Jonathan Scott et Pierre LaGrenade
Respectivement professeur de sociologie au Collège de Valleyfield, doctorant à l'UQAM et animateur de la coalition intersyndicale COTON 46 à Salaberry-de-Valleyfield

L'origine des politiques néolibérales en territoire québécois ne fait pas consensus au sein des sphères de recherche et de militance. Certaines évoquent l'année 1982 lorsque le gouvernement péquiste de René Lévesque impose une coupe salariale unilatérale de 20 % aux salarié-e-s du secteur public, ainsi qu'un gel des salaires sur trois ans. D'autres mentionnent les années 1985 et 1986 au cours desquelles le gouvernement libéral de Robert Bourassa met sur pied des groupes de réflexion inspirés de postulats économicistes. Finalement, aux yeux des autres, « ce sont le déficit zéro et les politiques d'austérité [...] imposées par Lucien Bouchard et le Parti québécois en 1996 [1] » qui en sont l'origine. Malgré ces désaccords sur le moment d'origine, il demeure que tous ces moments ont contribué à la mise en place, au Québec, du néolibéralisme en tant que processus historique. Pour le syndicalisme québécois des secteurs tant privé que public, l'année 1996 revêt une signification particulière. En effet, au Sommet socioéconomique, les grandes organisations syndicales vont souscrire à certaines exigences patronales, notamment, à la « croissance, à la flexibilité, à la compétitivité et au droit des entreprises de rationaliser en échange d'une vague promesse d'une création future d'emplois[2] ».

Dans ce texte, nous voulons mettre en lumière la manière dont le syndicalisme du secteur public et parapublic à Salaberry-de-Valleyfield s'adapte, s'ajuste et résiste dans ce nouveau contexte sociétal. Pour ce faire, nous allons faire reposer l'analyse sur le secteur de l'éducation et sur celui de la santé et des services sociaux.

1 IRIS, *Détournement d'État. Bilan de quinze ans de gouvernement libéral*, Montréal, Lux, 2018.
2 Ghislaine Raymond, *Le « partenariat social »*, Ville Mont-Royal, M Éditeur, 2013, p. 85.

Le syndicalisme public et parapublic campivallensien

Depuis quelques décennies, on constate que le syndicalisme vit des reculs importants[3]. En effet, le processus d'individualisation et de segmentation de la société a un impact majeur sur la réduction de l'implication citoyenne et syndicale. Et lorsque l'engagement syndical est manifeste, notamment lors de la négociation des conventions collectives, il a le plus souvent comme finalité le rehaussement des conditions de travail et moins celle de porter des revendications sociopolitiques[4]. La mobilisation syndicale en général, et particulièrement à Valleyfield dans les domaines de l'éducation et de la santé et des services sociaux, est également traversée par cette tendance lourde que l'on observe aux échelles provinciale, nationale et internationale. Par contre, en y regardant de plus près, on remarque une particularité intéressante du militantisme sur ce territoire. Nous proposons ici d'amorcer une première réflexion sur cette particularité[5].

Le syndicalisme enseignant

Le Syndicat de Champlain[6]

On peut constater en premier lieu que la préparation aux différentes négociations depuis 2003 se réalise dans le cadre d'une contextualisation sociopolitique qui repose sur une périodisation[7] semblable à celle qu'on a utilisée pour caractériser l'évolution des politiques néolibérales. En effet, il est clair pour le syndicat que les positions et les demandes patronales s'inscrivent dans une tendance idéologique politico-économique qui rend plus ardu le cadre des négociations.

Bien que dans la logique interne du Syndicat de Champlain, les positions sociopolitiques et celles qui concernent les conditions de travail relèvent de l'instance nationale, les instances locales considèrent qu'elles peuvent les adapter afin de répondre plus concrètement aux réalités de leur communauté. C'est ainsi que pour l'exécutif local du Syndicat de Champlain section Salaberry, les revendications sociopolitiques sont indissociables des revendications concernant les conditions de travail. Deux

3 Philippe Crevier, Hubert Forcier et Samuel Trépanier (dir), *Renouveler le syndicalisme*, Montréal, Écosociété, 2015 ; David Camfield, *La crise du syndicalisme au Canada et au Québec*, Ville Mont-Royal, M Éditeur, 2014.

4 Jean-Marie Pernot, *Syndicats : lendemains de crise ?*, Paris, Gallimard, 2005.

5 Pour ce faire, nous avons réalisé quelques entrevues avec des présidentes et des présidents en poste ou ayant été en poste au sein du Syndicat de Champlain et du Syndicat des enseignantes et des enseignants du Collège de Valleyfield (SEECoV).

6 Le Syndicat de Champlain est affilié à la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) et regroupe la totalité des enseignantes et des enseignants du primaire et du secondaire de la région.

7 Il y a eu quatre négociations depuis 2003 : la première en 2000-2003 dans un contexte de déficit zéro ; la deuxième en 2005 dans un contexte de réingénierie de l'État ; la troisième en 2010 se soldant par un décret adopté sous le bâillon ; la quatrième en 2015 sous des politiques d'austérité.

facteurs principaux expliquent ce positionnement : d'une part, les différents personnels – enseignant, professionnel et personnel de soutien – exercent leur emploi dans un contexte souvent socioéconomiquement défavorisé qui entraine son lot de problématiques sociales. Le contact direct avec des enfants socialement démunis oblige à une réflexion sur les sources de ces problèmes qui soit plus large que de simplement les réduire à une question d'ordre individuel.

D'autre part, la ville de Salaberry-de-Valleyfield possède un riche héritage ouvrier qui a façonné des structures syndicales uniques encore actives à ce jour. Ces mêmes structures ont un impact direct sur la manière de militer et sur la nature des revendications syndicales.

Plus concrètement, les principales revendications défendues par l'instance locale concernant les conditions de travail sont les suivantes :

- créer un climat de travail sain afin d'exercer son emploi dans un environnement dans lequel les risques d'être victime de comportements psychologiquement et physiquement violents sont faibles ;
- bonifier les services aux élèves, par exemple, mettre sur pied des projets éducatifs ayant comme objectif de diplômer un plus grand nombre de jeunes[8]. Parce que les élèves de milieux défavorisés sont plus à risque de décrochage, le syndicat milite afin de diminuer le ratio enseignant-e/élèves ;
- finalement, en corollaire à ces revendications, le syndicat local milite également pour une plus grande autonomie professionnelle, et ce, afin que le corps professoral soit reconnu et valorisé dans son champ d'expertise et que des solutions concrètes puissent émaner des enseignantes et enseignants sur le terrain.

Ces revendications portées par l'instance locale du Syndicat de Champlain relèvent également des préoccupations touchant l'ensemble des organisations de la société civile campivallensienne. Sans faire une liste exhaustive des coalitions intersyndicales et des partenariats avec les organismes communautaires réalisés par l'instance locale, voici des exemples qui illustrent bien la nécessité pour le syndicat d'effectuer ce type d'alliance afin de faire évoluer les choses dans la direction souhaitée.

- Toutes les intervenantes et intervenants exerçant leur emploi avec les jeunes vivant dans des milieux socioéconomiquement défavorisés sont préoccupés par leurs comportements à risque et violents qui handicapent leur persévérance scolaire. Souvent, milieu et comportement sont étroitement liés. Afin de s'attaquer de front à cette double problématique, le Syndicat de Champlain section Salaberry a mis sur pied en partenariat avec la Commission scolaire et la Maison

8 Il faut mentionner que le territoire desservi par la Commission scolaire La Vallée-des-Tisserands est l'endroit où l'on observe un des plus hauts taux de décrochage scolaire au Québec.

des jeunes de Valleyfield un projet appelé Maison d'Edgar. Ce projet cible les jeunes à risque de décrocher et prévoit un programme d'aide destiné à la fois aux jeunes concernés et à leurs parents. Les interventions sont réalisées par une personne enseignante ou intervenante spécialisée en fonction des besoins particuliers des jeunes provenant des écoles ou des services sociaux et communautaires. De plus, le programme Alternative Suspension permet aux jeunes suspendus de leur école de continuer leurs apprentissages scolaires en attendant une réintégration.

- L'espace de militance campivallensien porte un nom : COTON 46. Au sein de cette intersyndicale, les protagonistes ne viennent pas exclusivement du milieu syndical. Ainsi certains organismes communautaires et l'Association générale étudiante du Collège de Valleyfield y participent également. Structure fondée afin de coaliser les forces ouvrières et les différents acteurs progressistes sur le territoire, elle transmet l'information et permet aux militantes et aux militants de se coordonner dans le cadre de certaines activités ou pour soutenir des causes et des organismes communautaires. Pour le Syndicat de Champlain section Salaberry, l'intersyndicale COTON 46 peut aussi faciliter les négociations à l'échelle locale lorsque les différents intervenants du milieu parlent tous d'une seule et même voix. Elle permet également de discuter d'enjeux sociopolitiques.

Le Syndicat des enseignantes et des enseignants du Collège de Valleyfield (SEECoV)[9]

Le SEECoV est affecté également par la fragmentation de la société, ce qui façonne son type de militantisme. Encadré par une convention collective qui est souvent qualifiée de l'une des plus complexes au Canada, la judiciarisation des relations de travail occupe une partie importante du temps de l'exécutif syndical. Ainsi, les questions entourant les conditions de travail deviennent prépondérantes comparativement aux enjeux sociopolitiques. Par conséquent, tout ce cadre juridique et technique a un impact sur le type de solidarité déployé à l'échelle locale. Autrement dit, le syndicalisme d'affaires, uniquement centré sur la défense des intérêts économiques de ses membres, devient prédominant au détriment du syndicalisme social plus centré, quant à lui, sur les questions sociopolitiques. En effet, on constate que les membres se replient et militent davantage pour leurs conditions de travail lors des rondes de négociation qu'ils ne militent pour promouvoir des enjeux sociopolitiques plus larges. De plus, la peur de la répression par divers moyens, les représailles et les lois spéciales notamment, décourage la majorité des membres à porter d'autres formes de revendications.

9 Ce syndicat regroupe le personnel enseignant du cégep de Valleyfield et est affilié à la Fédération nationale des enseignantes et enseignants du Québec (FNEEQ) affiliée à la Confédération des syndicats nationaux (CSN).

Par contre, bien que le syndicalisme social soit une tendance minoritaire au sein du SEECoV, on observe que les questions sociopolitiques ne sont pas pour autant reléguées aux oubliettes. Deux facteurs importants peuvent expliquer, en partie du moins, qu'il subsiste des sensibilités aux questions qualifiées par la littérature syndicale de « hors travail ». Premièrement, la structure intersyndicale, COTON 46, facilite les alliances et coalitions sur des sujets plus larges que simplement les conditions de travail. Deuxièmement, l'effectif syndical est composé de plusieurs membres qui militent au sein d'autres organisations de la société civile (mouvements féministe et communautaire notamment). Très politisés, ces mêmes militants et militantes deviennent de véritables courroies de transmission entre les différentes organisations, ce qui oblige ces dernières à se positionner sur des enjeux sociétaux qui sortent du cadre traditionnel des relations de travail.

Bien que le SEECoV, par sa relative présence aux instances intersyndicales et par la grande proportion de son effectif provenant de l'extérieur, ne soit pas une composante importante de cet espace de militance à Valleyfield, on constate qu'il en fait néanmoins partie. Deux exemples soutiennent ce propos. Le premier remonte à la grève étudiante de 2012. L'ensemble du corps professoral était sensible à la façon dont le gouvernement Charest traitait les étudiantes et les étudiants notamment en les infantilisant. La majorité des professeur-e-s appuyait le modèle de démocratie étudiante et le considérait comme légitime en contrepoids au discours gouvernemental. De plus, l'intensité de l'injustice et le contexte sociétal de lutte à l'austérité dans lequel la grève s'inscrivait rejoignaient la fibre militante de plusieurs professeur-e-s. Le deuxième exemple concerne l'implication du syndicat enseignant au sein de COTON 46. Malgré que le syndicat n'y soit pas un des plus actifs, certaines et certains membres de l'exécutif ont créé au fil des années des liens étroits avec d'autres membres d'organismes de la société civile, tant à l'échelle intersyndicale ou communautaire qu'avec le mouvement étudiant du fait de leur proximité avec l'Association générale étudiante du Collège de Valleyfield.

Le syndicalisme dans le réseau de la santé et des services sociaux

Dans le secteur public et parapublic du réseau de la santé et des services sociaux, on constate rapidement que le militantisme syndical à l'échelle locale est déterminé par les grands enjeux nationaux liés aux différentes réformes et aux lois spéciales. Nous rappellerons ici les changements subis par ce réseau et la réaction syndicale locale qui s'articule justement sur les réactions nationales.

Dans le secteur public de la santé et des services sociaux, les défis du mouvement syndical sont énormes à l'échelle tant nationale que locale. Les réformes administratives plus récentes s'inscrivent dans une évolution législative traversée par la logique néolibérale. Les réformes Couillard et Barrette dont il est question ici constituent les

suites de la réforme Rochon et du rapport Clair qui orienteront la direction à suivre désormais dans ce réseau. Rappelons brièvement que la réforme Rochon (sous le gouvernement du Parti québécois entre 1993 et 2003) réduit considérablement les sommes allouées à ce secteur et introduit une réorganisation en mettant notamment de l'avant le virage ambulatoire. Conséquence de cette réduction et de cette réorganisation, certains établissements « sont fermés alors que d'autres doivent changer de mission ou fusionner[10] ». Dans le cadre d'un mandat visant à proposer des pistes de solutions aux problèmes vécus au sein de ce secteur, le rapport Clair s'inspire de l'idéologie managériale. S'appuyant sur ce rapport, le gouvernement « modifie [en 2001] la Loi sur la santé et les services sociaux avec l'objectif d'augmenter l'importance de la reddition de comptes et de la gestion par résultats[11] ».

Fortement ébranlé par des lois répressives qui comprennent de fortes pénalités, le droit de grève a été sérieusement mis à mal. On pense ici aux amendes, à la perte d'ancienneté, à l'abolition de la perception à la source des cotisations syndicales. Bien que les syndicats de ce secteur aient péniblement résisté aux réformes administratives successives des ministres Couillard et Barrette, ils ont été dans l'impossibilité de faire reculer les différents gouvernements. En effet, l'abolition des CLSC et des CHSLD[12] pour les regrouper dans les mégastructures des centres intégrés de santé et services sociaux (CISSS) a complètement désorganisé les entités syndicales.

Une conséquence directe a été un renforcement du corporatisme professionnel. À titre d'exemple, auparavant la totalité des travailleuses et des travailleurs d'un CLSC étaient souvent réunis dans un même syndicat, ce qui permettait de discuter des problèmes de l'organisation du travail et de réagir à une administration locale qui pouvait prendre des décisions arbitraires. Dans le contexte de ces réformes, le gouvernement a décrété que les syndicats ne peuvent exister que dans des catégories professionnelles bien définies. Désormais, du point de vue du gouvernement, les syndicats n'existent plus en référence au lieu de travail, mais uniquement dans le cadre de la mégastructure du CISSS. Afin de pallier cette restructuration, une des stratégies syndicales locales de mobilisation est d'organiser des assemblées générales par vidéoconférence regroupant sur un immense territoire les travailleuses et les travailleurs répartis dans quatre locaux de CLSC, une dizaine de locaux de CHSLD et trois centres hospitaliers.

10 François Bolduc, *Impacts de la réforme du réseau québécois de la santé et des services sociaux (2003) sur la représentation qu'ont les gestionnaires de leur travail*, thèse de doctorat, Montréal, Université de Montréal, 2013, p. 31.

11 *Ibid.*

12 CLSC : centre local de service communautaire ; CHSLD : centre d'hébergement de soins de longue durée.

Dans le cas spécifique du CISSS de la Montérégie-Ouest, la FIQ, l'APTS et le SCFP – la CSN[13] ayant été éliminée lors de la dernière période de maraudage – se sont unis pour réaliser une tournée de chacun des différents établissements sur l'heure du dîner avec un camion de bouffe de rue. Les objectifs étaient que leurs membres se rencontrent au-delà de leurs allégeances au niveau local et s'informent des problèmes auxquels ils font face. Selon leurs dires, ce sera un long et patient travail de réorganisation pour les mois, sinon les années à venir. Le principal défi auquel ces syndicats font face est de remobiliser leurs membres autour d'enjeux concrets et d'adapter leurs stratégies d'action en fonction de la nouvelle organisation du travail.

Conclusion

Tout comme le syndicalisme dans le secteur privé, celui dans le secteur public et parapublic fait face à de nouveaux défis induits par la mise en place de politiques néolibérales et managériales. Or, on constate que la réponse à ces nouveaux défis est variable en fonction des secteurs d'activité. En effet, le secteur de l'éducation priorise davantage une logique d'action à l'échelle locale, tandis que le secteur de la santé et services sociaux opte pour une logique plutôt nationale. Ce déploiement stratégique différent est le résultat, selon nous, de modifications et de réorganisations structurelles qui obligent les syndicats à envisager des solutions différentes. Par contre, on observe une constante : le syndicalisme du secteur public et parapublic est contraint à revoir ses stratégies de mobilisation afin de maintenir ou de retrouver un contre-pouvoir efficace et crédible.

13 FIQ : Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec ; APTS : Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux ; SCFP : Syndicat canadien de la fonction publique ; CSN : Confédération des syndicats nationaux.