

# GUIDE DE MOBILISATION



# SOMMAIRE

---

3

LA MOBILISATION  
ET L'ACTION,  
C'EST QUOI?

4

QUEL TYPE  
DE MEMBRE  
ÊTES-VOUS?

5

CONTRIBUEZ  
À LA CAUSE

7

15 BONNES  
PRATIQUES EN  
MOBILISATION

11

DIX QUESTIONS  
SUR LA  
MOBILISATION

14

RECETTE GAGNANTE  
POUR UNE ASSEMBLÉE  
SYNDICALE RÉUSSIE

20

MANIFESTER  
AU QUÉBEC:  
HUIT MYTHES

22

PETITE HISTOIRE  
DES LUTTES  
SYNDICALES

25

DES RESSOURCES  
POUR EN SAVOIR PLUS

# LA MOBILISATION ET L'ACTION, C'EST QUOI?

**S**elon le *Petit Robert*, la mobilisation est l'opération qui a pour but de mettre une troupe sur le pied de guerre ou le rassemblement et la mise en action de différents types de ressources. Au plan syndical, c'est le fait de se solidariser vers l'atteinte d'un objectif commun ou l'obtention de résultats concrets satisfaisants. Quant à l'action, il s'agit de l'exercice de la faculté d'agir ou le déploiement d'énergie en vue d'une fin.

Dans le contexte syndical, mobilisation et action forment un duo efficace pour établir un rapport de force avec l'employeur. Plus les membres sont mobilisés, plus il a intérêt à faire preuve d'ouverture. La mobilisation peut s'observer au travers de différentes actions comme des assemblées préparatoires, des manifestations, des coups d'éclat, etc. Sans mobilisation, ces actions sont un coup d'épée dans l'eau.

## LES OBJECTIFS

La mobilisation peut viser deux types d'objectifs : des objectifs économiques ou des objectifs politiques.

### ÉCONOMIQUES

Mobiliser les membres pour renouveler ou défendre leur convention collective, améliorer leurs conditions de travail et financières, défendre leurs droits, déposer des griefs, assister à des assemblées, etc.

### POLITIQUES

Mobiliser pour des causes plus larges comme l'environnement, la qualité des services publics, l'équité

intergénérationnelle, l'amélioration de la qualité de vie des citoyens, etc. Contrairement à d'autres types d'organisations, comme les associations, un syndicat milite en faveur de causes plus larges que le seul intérêt direct de ses membres.

Le SPGQ poursuit ces deux types d'objectifs.

### POURQUOI LES MEMBRES DOIVENT-ILS ÊTRE MOBILISÉS ?

La mobilisation continue des membres permet de faire face à diverses situations inopportunes en milieu de travail. Mais les syndiqués se mobilisent tout d'abord pour améliorer leurs conditions de travail et défendre leurs droits. L'effet de la mobilisation est difficilement mesurable, mais l'employeur redoute cette solidarité, car il devient plus difficile pour lui d'imposer sa volonté. Il préfère généralement diviser pour mieux régner.



# MOBILISATION: QUEL TYPE DE MEMBRE ÊTES-VOUS ?

En fonction du degré de mobilisation des membres, on peut les réunir dans trois catégories.

## LE CONVAINCU

Le convaincu est enthousiaste. Il croit en la cause et milite activement pour faire changer les choses. On estime qu'entre 10 % et 15 % des membres se retrouvent dans cette catégorie.

## LE RÉSIGNÉ

Le résigné ne s'intéresse pas au syndicat ou juge qu'il n'y a rien à faire pour améliorer les choses. Il est peu probable que vous parveniez à le mobiliser. Entre 10 % et 15 % des membres seraient dans cette catégorie.

## L'INDÉCIS

L'indécis fait partie de la majorité silencieuse qui représente entre 70 % et 80 % des membres. Il peut se ranger aussi bien du côté syndical que patronal, selon les circonstances. Il demande à être convaincu, d'où l'importance de déployer des efforts pour le mobiliser !





# CONTRIBUEZ À LA CAUSE

**Vous souhaitez contribuer à la cause et mobiliser vos collègues de travail? Devenez délégué et impliquez-vous !**

## VOUS MOBILISER

Si vous faites déjà partie de la délégation syndicale, vous devriez être mobilisé, surtout en temps de négociation. Comment? Vous pourriez :

- Suivre une formation syndicale pour parfaire vos connaissances et pousser davantage votre réflexion ;
- Devenir membres du réseau de personnes répondantes à l'action et à la mobilisation ;
- Aiguiser votre intérêt envers les enjeux sociaux, politiques et économiques ;
- Lire sur l'histoire du syndicalisme et des luttes socioéconomiques et politiques au Québec et ailleurs ;
- Regarder des vidéos présentant des interventions de spécialistes et d'intellectuels comme Jean-Noël Grenier et Noam Chomsky ;
- Vous informer à propos de votre syndicat et discuter avec des collègues, peu importe leur accréditation syndicale, afin de développer une solidarité.

## MOBILISER LES MEMBRES

Ensuite, vous devrez convaincre vos collègues de vous suivre dans vos luttes. Souvenez-vous toutefois que mobiliser demande du temps. C'est un travail de longue haleine requérant un effort soutenu et beaucoup de patience avant de réellement porter ses fruits. Les résultats peuvent prendre des années à apparaître, mais ils peuvent durer des décennies si les racines de la mobilisation sont assez fortes.

Souvenez-vous que la délégation représente l'épine dorsale du syndicat. Grâce à elle, il peut mettre en branle ses actions et garder un contact direct et significatif avec les membres. Selon les statuts et règlements du SPGQ, les délégués doivent rencontrer les membres avant les assemblées des délégués syndicaux (ADS) et avant la tenue du congrès.



En tant que délégué, vous devez vous efforcer de cerner les préoccupations des membres et connaître leurs opinions. Pour y arriver, vous devez rencontrer les membres pour les tenir régulièrement informés des enjeux importants et transmettre leurs positions aux instances où vous siégez. Rappelez-vous que vous êtes à leur service.

Lors des réunions, celles et ceux qui posent le plus de questions sont habituellement les personnes les plus intéressées ou mobilisables pour la cause syndicale, même si les commentaires ne semblent pas élogieux de prime abord. Ce sont les personnes que vous devriez transformer en alliés ou en futures personnes déléguées du SPGQ !

D'ailleurs, chaque unité d'accréditation et section syndicale doit pouvoir compter sur une délégation la plus complète possible. En effet, lorsque des membres sont « orphelins » (sans délégués), l'effet le plus immédiat est une absence presque complète de mobilisation dans l'unité en question. D'où l'importance de suivre de près l'état de la délégation syndicale et de pourvoir rapidement les postes vacants. La mobilisation spontanée et inattendue des membres peut survenir, mais il s'agit d'une situation plutôt rare.

L'ampleur de la tâche vous inquiète ? N'oubliez pas que vous pouvez compter sur l'aide des conseillers du SPGQ et de vos collègues délégués !



# 15 BONNES PRATIQUES EN MOBILISATION

## 1 - INFORMER LES MEMBRES

Bien informer les membres est incontournable en tout temps, mais particulièrement en temps de négociation. Les membres doivent être informés, dans la mesure du possible, des enjeux, de la stratégie syndicale, de l'argumentaire syndical, des actions à venir, etc. Sans information, la mobilisation est quasi impossible. Cette information doit être claire, directe et livrée de manière transparente.

Une rencontre est généralement plus efficace que le simple envoi d'un courriel, par exemple. Vous pourriez notamment organiser des assemblées sur l'heure du dîner pour prendre le pouls des membres et discuter des enjeux locaux.

## 2 - ÉCOUTER LES MEMBRES

En assemblée, tentez de suivre la règle du 80-20, soit consacrer 80 % du temps à l'écoute des membres et 20 % à votre prise de parole. Bien sûr, vous avez beaucoup d'informations pertinentes à donner, mais l'écoute active permet de mieux mobiliser les membres. Sinon, ils risquent de se sentir trop peu impliqués et écoutés. Donnez-leur la parole tout en coordonnant leurs propos et désirs d'action.

## 3 - PRENDRE LES MEMBRES EN CONSIDÉRATION

Les membres sont à la base de l'organisation et ils devraient être au cœur des préoccupations, des enjeux, et des décisions majeures du syndicat. Sans eux, il n'y a ni mobilisation, ni changement, ni syndicat.

Faites-vous connaître comme acteur syndical dans votre milieu de travail en vous intéressant aux

problématiques vécues par les membres. Des réunions peuvent être convoquées pour discuter des enjeux locaux. Pour commencer, visez un objectif simple et atteignable pour résoudre un problème dans le milieu. Ensuite, une action réaliste à laquelle les membres adhéreront peut être organisée. Vous pourrez constater l'effet positif sur le groupe de l'atteinte de l'objectif. En mobilisation syndicale, il n'y a pas de petite victoire!

## 4 - FORGER L'ESPRIT D'ÉQUIPE

Une équipe unie, dont les membres se connaissent et sont au fait des défis, se battra, se défendra et gagnera en équipe.





Planifier en groupe et décider en groupe est une stratégie gagnante. Plus les membres interagissent de façon positive entre eux, plus ils gagnent en confiance et plus il sera possible, en groupe, d'adresser les problématiques à l'employeur. Cela peut être l'étincelle du début d'une solidarité syndicale tant recherchée.

## 5 - SOCIALISER

Organisez une activité pour les membres dans un contexte plus léger que le travail, comme un pique-nique ou un 5 à 7. Cela permet de créer des liens entre eux dans une ambiance plus relaxante et propice aux échanges. Ce moyen est aussi susceptible de créer une solidarité entre les membres tout en leur permettant de développer progressivement un sentiment d'appartenance envers leur syndicat. Vous pourrez ensuite compter sur ce facteur humain lorsque les actions s'avéreront nécessaires ou que les choses se corseront dans le milieu de travail.

## 6 - PARTAGER LES TÂCHES

Partager les tâches avec les membres facilite le travail syndical et permet une plus grande implication de leur part, surtout si vous êtes à l'écoute de leurs idées.

Mettez à profit les bonnes idées de vos membres et soyez assurés qu'ils répondront présents lorsque vous sollicitez leur aide. Il est très valorisant pour une personne de constater que son idée a suscité l'intérêt de ses collègues. Le travail d'équipe en sera renforcé.

## 7 - ÊTRE REPRÉSENTATIF ET RASSEMBLEUR

Les délégués doivent être attentifs aux situations vécues par les membres. Cependant, si une difficulté concerne une seule personne, cela mobilise rarement le groupe. Les enjeux qui concernent le plus grand nombre de membres ou qui suscitent le plus d'indignation sont plus mobilisateurs. Soyez directif à ce propos pour favoriser un consensus le plus large possible. Un plan d'action avec un début, un milieu

et une fin est un bon départ. Par la suite, il faut l'appliquer.

## 8 - RECONNAÎTRE LE TRAVAIL DES ALLIÉS SYNDICAUX

Une tape dans le dos et un mot d'encouragement font toujours du bien. Valoriser le travail, l'implication et la détermination des membres consolidera les liens avec eux. Ne vous gênez pas pour le faire aux moments opportuns. Par contre, il est préférable d'éviter la flatterie. Cela sonnera assurément faux et pourrait être considéré comme un geste de trop ou des propos inappropriés.

## 9 - ÉVITER LA DIVISION

L'union fait la force, c'est bien connu. Mettez sur les forces de chacun et la solidarité pour resserrer les rangs. Lors des rencontres avec les membres, trouvez les éléments qui uniront la grande majorité d'entre eux. Les désaccords sont normaux dans un contexte syndical. Tâchez toutefois de trouver les points communs et d'aller dans ces directions.

## 10 - AGIR

Les belles paroles sont insuffisantes, vous devez agir. Pour bien assumer votre leadership, allez au-devant des membres et faites-les participer.

L'employeur a souvent le réflexe de vouloir faire patienter le syndicat jusqu'à une date ou à un événement à venir qui devrait améliorer ou changer les choses selon lui. Par contre, lorsque les dialogues ont eu lieu, que les enjeux sont clairs, que divers moyens ont été utilisés et que les négociations n'avancent plus, il faut agir pour tenter de faire débloquer la situation.

Interpellez les syndiqués pour les inciter à devenir membres ou à participer à une réunion, une conférence, une tournée de vote, une manifestation ou à une action particulière. Les gens s'attendent à être sollicités, surtout en temps de négociation.



## 11 - RASSURER

Vos membres peuvent avoir peur de l'employeur, de l'inconnu, de la police, de sortir des sentiers battus ou des changements, par exemple. Donnez-leur l'heure juste et faites confiance à leur intelligence et à leur jugement.

Informez les membres sur les enjeux, sur leurs droits et sur les pouvoirs des gestionnaires et des policiers. Habituellement, cela rassure et redonne confiance aux membres. Si vous êtes convaincus que votre cause est juste, que les actions planifiées sont non violentes, remplies de bon sens et qu'elles aident à atteindre vos objectifs et si les enjeux légaux sont clairs, expliquez-le aux membres et ils se mobiliseront.

## 12 - PLANIFIER LES ACTIONS

En mobilisation, il est important de bien faire les choses. Planifier et bien préparer une action est essentiel, sinon les membres peuvent se démobiliser. Une action bien planifiée créera un effet d'entraînement parmi les membres.

Aussi, une progression dans l'intensité des moyens de pression et dans le nombre de membres présents aux actions est à encourager. Les actions s'arriment généralement avec les comités de négociation. Gardez vos meilleurs coups, ceux ayant le plus d'impact sur l'employeur, pour les moments les plus stratégiques, soit en fin de négociation.

d'impact sur l'employeur, pour les moments les plus stratégiques, soit en fin de négociation.

## 13 - « AMENER UN AMI »

Lors d'un événement organisé par le SPGQ, insistez auprès des membres pour qu'ils amènent avec eux au moins une autre personne. Une personne se rendra plus facilement à l'action prévue si elle connaît quelqu'un d'autre qui s'y rend. Les membres se présentent rarement seuls à un événement, à une assemblée, à une action ou à une manifestation. Habituellement, ils sont sollicités par leur délégué(e) ou encore mieux, par leurs collègues. Un contact direct suffit habituellement pour convaincre une personne de suivre le mouvement. Cela permet également de créer la camaraderie nécessaire à la mobilisation.

## 14 - AVOIR DE BONNES RELATIONS

Établir et maintenir d'excellentes relations avec vos partenaires syndicaux et développer des réseaux entre les membres, les autres syndiqués et les autres syndicats est un atout intéressant.

Le SPGQ lie ses moyens de pression, lorsque nécessaire, avec d'autres syndicats ou alliés. De grands groupes mobilisés et rassemblés pour une même cause et en un même lieu mobilisent davantage les membres. Il y a un effet d'entraînement!

## 15 - SE FORMER

Participez aux différentes activités du SPGQ, plus particulièrement aux formations destinées à la délégation.

En plus de bénéficier d'une formation permettant d'acquérir des connaissances et d'améliorer vos compétences relationnelles, légales et en relations de travail, vous pourrez créer des liens avec d'autres délégué(e)s du SPGQ. Ceux-ci vous aideront à dynamiser la vie syndicale dans votre milieu de travail et à innover par rapport aux pratiques établies grâce au partage de problématiques, de solutions et d'expériences variées.



# DIX QUESTIONS SUR LA MOBILISATION

**La mobilisation peut susciter bien des questions.  
Voici les réponses à celles que nous recevons le plus souvent.**

## **QUE FAIRE S'IL N'Y A AUCUNE DÉLÉGATION SYNDICALE DANS MON MILIEU DE TRAVAIL POUR REPRÉSENTER ET MOBILISER LES TROUPES ?**

Communiquez avec vos représentants de section pour qu'ils organisent une assemblée d'unité afin de procéder à une élection de la délégation syndicale dans votre milieu. C'est l'occasion idéale pour soumettre votre candidature. Assurez-vous qu'un nombre élevé de membres seront présents à l'assemblée. Prévoir un lunch, des sujets intéressants à l'ordre du jour et la présence de membres du comité exécutif du SPGQ peut aider à susciter l'intérêt parmi les membres. En l'absence d'aide de représentants syndicaux de votre section, vous pouvez communiquer avec un conseiller syndical du SPGQ.

## **CERTAINS MEMBRES SONT DÉFAITISTES. COMMENT LES MOBILISER ?**

Vous, comme délégué(e), êtes-vous mobilisé ? C'est la première question à vous poser. C'est incontournable pour mobiliser les membres. Ensuite, vous pouvez mettre en place différentes bonnes pratiques comme informer les membres et les écouter, organiser une activité sociale, forger l'esprit d'équipe, etc. L'important c'est de maintenir un canal de communication. C'est en échangeant, en discutant des enjeux de façon commune et ouverte que l'on favorise la mobilisation.

## **EN ASSEMBLÉE, UN MEMBRE DÉMOBILISE LE GROUPE. QUE FAIRE ?**

Si une personne navigue clairement à contre-courant de la volonté syndicale et du groupe, il faut intervenir lors des réunions syndicales ou à d'autres moments opportuns. Voici quelques stratégies.

- Tentez de faire comprendre à cette personne que ses propos nuisent à la mobilisation syndicale. Invitez-la à demeurer positive et constructive. Demandez-lui d'apporter des suggestions mobilisatrices pour l'ensemble du groupe.
- Laissez le groupe rappeler à l'ordre correctement le membre en question. Malheureusement, cette situation se produit assez rarement.
- Interrompez la personne et demandez au groupe s'il est opportun de l'entendre si la situation est répétitive. Un vote à main levée est possible, au besoin. Faites respecter la démocratie syndicale, tenez compte de l'avis de la majorité des membres présents.
- Demandez à la personne de quitter la salle si elle s'entête. Si elle n'obtempère toujours pas, invitez le groupe à faire silence et à attendre. Habituellement, la personne finit par quitter la salle d'elle-même.

## **QUE FAIRE AVEC LES MEMBRES QUI NE CROIENT PLUS AU SPGQ EN RAISON D'EXPÉRIENCES PASSÉES ?**

Le syndicat fait des efforts constants pour améliorer ses pratiques. Par ailleurs, le syndicat est un regroupement de membres ayant des points en communs. Le SPGQ évolue constamment et les décisions politiques prises par votre syndicat proviennent des convictions et des expériences des membres du comité exécutif et de multiples instances syndicales. Invitez-les à rencontrer des délégués, des représentants et des membres du comité exécutif pour exprimer leurs opinions, leurs attentes et les raisons pour lesquelles ils ont moins confiance au SPGQ. Si ce n'est pas possible, ils peuvent leur écrire. La solution réside dans la communication et l'échange d'idées.

## **EN QUOI MA MOBILISATION PERSONNELLE PEUT-ELLE RÉELLEMENT INFLUENCER LE DÉNOUEMENT DE LA NÉGOCIATION ?**

L'apport de chacun des membres demeure déterminant, surtout lors des périodes de négociation. Le nombre de membres présents à une action syndicale est crucial. C'est généralement la première question que posent les journalistes et la réponse intéresse aussi grandement l'employeur. C'est un indicateur très important de la mobilisation syndicale. Cela donne du poids aux revendications. Des membres mobilisés permettent à tout le groupe d'avancer vers un but commun et d'aller au-delà des objectifs fixés.

## **AVONS-NOUS UN RÉEL RAPPORT DE FORCE EN NÉGOCIATION AVEC LE SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR ?**

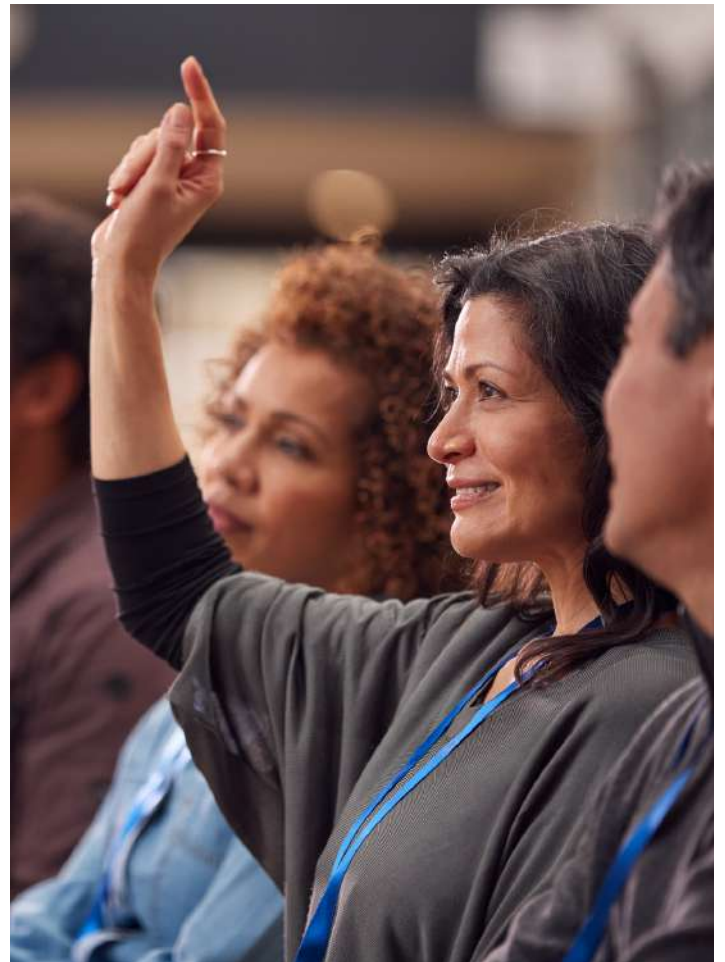
Le syndicat a un réel rapport de force si les membres croient que leur mobilisation, aux moments opportuns, changera positivement le cours des choses. De plus, la négociation autonome permet tout de même de s'allier stratégiquement à des collègues d'autres syndicats pour avoir encore plus de poids si l'occasion

s'y prête. D'ailleurs, la délégation du SPGQ a indiqué vouloir travailler en ce sens lors du congrès d'avril 2018.

## **LE RÉSULTAT FINAL EST DÉJÀ CONNU. À QUOI BON SE MOBILISER ?**

Le résultat final n'est jamais connu à l'avance même si certains prétendent le contraire. Par exemple, une manifestation du front commun a réuni 75 000 personnes à Montréal en mars 2010. Par la suite, le gouvernement a retiré les irritants des dépôts patronaux, soit ses demandes de reculs importants.

En mars 2018, une manifestation importante du SPGQ sous le thème « les comités bidon, c'est non ! », à Québec, a aussi contribué à conclure rapidement une entente de principe plus avantageuse avec l'employeur dans la fonction publique après des négociations d'une durée de trois ans.





En octobre 2019, à l'approche d'une date stratégique importante de livraison informatique pour l'employeur, les membres de Revenu Québec ont tenu une grève de soir et de fin de semaine. Peu de temps après, une entente de principe est intervenue entre les parties.

### **OÙ PUIS-JE APPRENDRE À FAVORISER LA MOBILISATION DANS MON MILIEU DE TRAVAIL ?**

En plus de ce guide, le SPGQ offre à la délégation syndicale une formation sur la mobilisation en temps de négociation. Vous trouverez les détails pour vous y inscrire sur le site du SPGQ. Vous en apprendrez davantage sur les concepts de mobilisation et les bonnes pratiques en la matière.

### **À QUOI SERVENT LES « PETITS » MOYENS DE PRESSION ?**

Les activités ou les actions de début de négociation (ex. : prendre ses pauses, port d'autocollants, décoration de bureau, etc.) sont avant tout des occasions de faire preuve de solidarité entre collègues de travail. Cela permet aussi de démontrer à l'employeur que les membres sont mobilisés. Le message envoyé à l'employeur et sa réponse dépendront souvent du nombre de participants. Les gestionnaires et le personnel politique du gouvernement s'intéressent de près à la mobilisation sur le terrain. Pour la personne déléguée, la participation des membres à une action syndicale est un bon indicateur de leur mobilisation. Vous pourrez corriger le tir au besoin, avant que la situation devienne plus déterminante.

### **COMMENT LE SYNDICAT PEUT-IL FAVORISER LA MOBILISATION ?**

Le syndicat et ses instances peuvent mettre en place différents moyens pour favoriser la mobilisation des membres et de la délégation. Voici quelques exemples.

- Attirer, accueillir et intégrer les nouveaux membres et la délégation ;
- Partager et diffuser des trousseaux d'informations ;
- Offrir de la formation ;
- Favoriser un climat sain au sein du SPGQ et dans ses sections syndicales ;
- Faire le suivi du plan d'action sur la mobilisation des membres et de la délégation, s'il est élaboré et disponible ;
- Proposer des mesures de soutien à la délégation ;
- Instituer du mentorat pour intégrer les plus jeunes et procéder au transfert d'expertise ;
- Rétroaction et reconnaissance ;
- Cercle de gestion syndicale et de leadership (ateliers d'échanges) ;
- Journée de la délégation : à thèmes, tempête d'idées sur un sujet précis, faire du réseautage, etc. ;
- Sondages sur le climat dans les sections, le degré de mobilisation, les formations à offrir, la santé / mieux-être, etc. Transmettez les résultats des sondages aux membres.

# RECETTE GAGNANTE POUR UNE ASSEMBLÉE SYNDICALE RÉUSSIE

## INGRÉDIENTS

- Quelques délégués, dont un coordonnateur
- Un ou des sujets d'intérêt
- Un local spacieux où l'on peut manger
- Un bon traiteur
- Trois semaines d'avance
- Des membres informés
- Des sacs de poubelle



## PRÉPARATION

**1** - Déterminez une date où la participation des membres sera optimale en fonction des activités dans votre milieu de travail. Idéalement, convoquez les membres trois semaines avant l'événement.

**2** - Trouvez une salle suffisamment grande avec des chaises et où il est permis de manger.

**3** - Réservez rapidement la salle. Si elle appartient à l'employeur, vous devez l'informer de la nature de l'activité.

**4** - Rédigez une convocation comprenant les informations suivantes :

- Date, heure et endroit ;
- Ordre du jour ;
- Mention si le repas est fourni ou non ;

- Sondage Doodle pour confirmer les présences, avec date limite de réponse ;
- Choix de repas végétariens et hypoallergènes, si nécessaire.

**5** - Envoyez la convocation à vos membres à leur courriel personnel ou professionnel ou apposez les informations sur les babillards syndicaux prévus à cet effet.

**6** - Allez voir chaque semaine sur Doodle les confirmations de participation et envoyez un rappel aux membres. Ciblez les retardataires et rencontrez-les en personne au besoin.

**7** - Prévoir des sacs à poubelle pour le jour de l'assemblée afin de laisser l'endroit propre à votre départ.

**8** - Répartissez les tâches entre les personnes déléguées. Au moins 30 minutes avant l'heure prévue de l'assemblée, prévoyez :

- Une à deux personnes pour la réception du repas à la porte à l'heure prévue ;
- Une à deux personnes pour disposer les chaises dans la salle ;
- Une à deux personnes à l'entrée pour faire signer les participants et distribuer les repas ;
- Une personne pour brancher électroniquement les membres qui sont à distance (si applicable).

**9** - À la fin de l'assemblée, remettez la salle en ordre et les chaises en place, triez les déchets et le recyclage et disposez-les dans les sacs.

**10** - Préparez un procès-verbal de la rencontre et envoyez-le à tous les membres présents. Si certains points nécessitent un suivi, assurez-vous de le faire dans les jours et semaines qui suivent. Faites parvenir également le procès-verbal de la rencontre, le procès-verbal de l'élection (s'il y a lieu), la liste de présences ainsi que l'avis de convocation au ou à la secrétaire du SPGQ.

## SE RÉUNIR À DISTANCE

**Votre assemblée est virtuelle?**

**Voici quelques astuces pour une rencontre réussie !**

- Choisissez votre plateforme de vidéoconférence et faites des tests pour vous assurer que vous maîtrisez bien ses différentes fonctions.
- Faites parvenir la documentation à vos participants par courriel avant l'assemblée.
  - Envoyez le lien pour se connecter à la rencontre la veille de l'événement. Ainsi, vos participants pourront la retrouver plus rapidement.
  - Ouvrez la « salle » de 15 à 30 minutes avant la rencontre afin que les participants puissent tester la plateforme et régler les problèmes techniques, s'il y a lieu.
- Demandez à ce que les participants gardent leur caméra ouverte.
- Privilégiez la section de clavardage ( chat ) pour les demandes de droit de parole.
- Veillez à ce que les participants gardent leur micro fermé lorsqu'ils ne prennent pas la parole.
- Remplissez une feuille de présences ( en format word, excel ou pdf ) pour tous les membres présents à la rencontre et signez-la.



# ASSEMBLÉE SYNDICALE : BIEN PRÉVOIR LES REPAS

Offrir un repas lors de l'assemblée syndicale assure habituellement un bien meilleur taux de participation. Chaque section dispose de fonds pour payer ce genre de dépenses.

## Voici les étapes à suivre pour que tout se passe bien.

- 1 - Demandez au SPGQ un numéro de facturation pour le traiteur et vérifiez le coût autorisé par repas. En 2020, il était de 15 \$, taxes incluses.
- 2 - Trouvez un traiteur dont les prix correspondent au coût autorisé par repas. Préconisez ceux qui offrent des repas végétariens et hypoallergènes.
- 3 - Une fois le traiteur choisi, discutez avec lui des éléments suivants :
  - Date de l'assemblée ;
  - Heure de la livraison (idéalement 15 minutes avant le début de l'assemblée) ;
  - Endroit exact de la livraison (fournissez un plan au besoin) ;
  - Numéro de commande du SPGQ pour la facturation ;
  - Repas végétariens et hypoallergènes ;
  - Date limite de votre commande finale.
- 4 - À la date limite pour réserver les repas (généralement quelques jours avant la convocation), informez le traiteur du nombre de repas total requis. Par prudence, commandez quelques repas supplémentaires pour les personnes qui se présenteront sans avoir réservé. |
- 5 - Habituellement, s'il n'y a pas assez de repas pour les membres, les délégués cèdent le leur. À l'inverse, s'il y en a trop, offrez-les aux délégués et aux membres ou donnez-les à un organisme sans but lucratif.

**Bon appétit !**



# AIDE-MÉMOIRE

	DESCRIPTION	DÉLAI/DATE	NOTE
<b>AVANT L'ACTIVITÉ</b>			
●	Déterminer l'objet de l'activité		
●	Réserver une salle / trouver plateforme de vidéoconférence		
●	Rédiger la convocation		
●	Faire un sondage Doodle ( présences )		
●	Envoyer la convocation		
●	Relancer les retardataires		
●	Trouver un traiteur		
●	Commander les repas		
●	Envoyer le lien ( vidéoconférence )		
●	Envoyer les documents par courriel la veille ( vidéoconférence )		
●	Se présenter sur le lieu de l'activité au moins quinze minutes à l'avance pour préparer la salle et les documents		
●	Préparer la salle		
<b>PENDANT L'ACTIVITÉ</b>			
●	Traiter les points à l'ordre du jour		
●	Remplir une feuille de présences ( si en présentiel )		
<b>APRÈS L'ACTIVITÉ</b>			
●	Ranger la salle		
●	Trier les déchets et le recyclage et en disposer		
●	Rédiger le procès-verbal		
●	Envoyer le procès-verbal aux participants		
●	Faire le suivi des sujets discutés, s'il y a lieu		
●	Remplir une feuille de présence ( si en virtuel )		

# MANIFESTER AU QUÉBEC : HUIT MYTHES

Les libertés d'expression et de réunion pacifique garanties dans la Charte canadienne des droits et libertés de personne et la Charte des droits et libertés de la personne au Québec protègent le droit de manifester sur la voie publique.

Malgré cette protection constitutionnelle, les groupes militants syndicaux se sont heurtés à divers obstacles au fil du temps. Ceux-ci relèvent en grande partie de l'application, par les corps policiers, de règlements municipaux.

Différents jugements ont toutefois reconnu que les droits et libertés des citoyens priment sur les règlements municipaux. Voici donc huit mythes sur le droit de manifester au Québec.

## **JE SUIS OBLIGÉ D'OBTENIR UN PERMIS OU DE FOURNIR UN ITINÉRAIRE.**

Les autorités ne peuvent pas exiger des formalités préalables aux manifestations telles qu'une l'autorisation, un avis ou la transmission d'un itinéraire. Les autorités ne peuvent pas sanctionner, au moyen d'amendes ou d'autres sanctions pénales, la participation à des manifestations. Les inconvénients et les désagréments qu'une manifestation peut causer à d'autres membres de la société ne constituent pas un préjudice et ils doivent être tolérés.

## **JE NE DOIS PAS GÊNER LA CIRCULATION. IL VAUT MIEUX MANIFESTER SUR LE TROTTOIR.**

L'usage de la voie publique à des fins de manifestation pacifique est légitime. Les rues et les places publiques sont les lieux privilégiés de l'expression collective et

de la manifestation. Interdire aux personnes manifestantes de gêner ou de perturber la circulation automobile, cycliste ou piétonne viole les libertés d'expression et de réunion pacifique. Même chose lorsqu'il s'agit de forcer les personnes manifestantes à demeurer sur le trottoir ou dans un espace déterminé. C'est inconstitutionnel.

## **JE DOIS ÉVITER DE FAIRE TROP DE BRUIT.**

L'utilisation de règlements sur le bruit en contexte de manifestation porte atteinte à la liberté d'expression et au droit de manifester. La volonté collective de crier, de chanter, de faire du bruit, de transmettre un message et de perturber est au cœur même de la notion de manifestation et de liberté d'expression.







**JE POURRAIS ÊTRE ACCUSÉ  
SI JE TIENS DES PROPOS  
INJURIEUX OU VIOLENTS.**

L'interdiction de tenir des propos violents dans une manifestation viole la liberté d'expression. Cette atteinte n'est pas justifiée dans une société libre démocratique, si le message est non menaçant.

La propagande haineuse à l'endroit de groupes identifiables est toutefois interdite en vertu du Code criminel et des lois antidiscriminatoires.

L'infraction d'insulte ou d'injure à un policier ou à une policière dans l'exercice de ses fonctions n'a pas encore été jugée inconstitutionnelle. Ce pourrait être le cas en raison de son imprécision, de son caractère arbitraire et de sa portée excessive, mais cela reste à être démontré.

**SI DES ACTES VIOLENTS SONT COMMIS DANS  
LA MANIFESTATION, ELLE DEVIENT ILLÉGALE  
ET JE POURRAIS ÊTRE DANS LE PÉTRIN SI  
JE RESTE SUR PLACE.**

Une disposition qui rend illégale toute manifestation, sous prétexte que des actes interdits sont commis par un petit nombre de personnes, porte atteinte au droit de manifester et aux libertés d'expression et de réunion pacifique de l'ensemble des personnes participantes. C'est inconstitutionnel.

**PORTER UN MASQUE DANS UNE  
MANIFESTATION EST ILLÉGAL, JE DOIS  
MANIFESTER À VISAGE DÉCOUVERT.**

L'interdiction générale du port du masque dans une manifestation viole les libertés d'expression et de réunion pacifique. C'est inconstitutionnel. D'ailleurs, dans le cadre de la pandémie de la COVID-19, le gouvernement a même... exigé le port du masque dans les manifestations!

**JE N'AI PAS LE DROIT DE POSER DES  
AFFICHES DANS L'ESPACE PUBLIC.**

L'interdiction totale d'afficher dans l'espace public est inconstitutionnelle. L'imposition de conditions lourdes et difficiles à rencontrer l'est également. Par contre, l'encadrement raisonnable de l'affichage par une municipalité est permis.

L'interdiction d'affichage ne peut viser le contenu du message. Ainsi, l'interdiction d'afficher un message politique, syndical, écologiste, féministe ou autre, est inconstitutionnelle.

**SI J'ORGANISE UNE MANIFESTATION,  
JE DOIS OBTENIR UNE ASSURANCE  
RESPONSABILITÉ.**

L'obligation d'obtenir une assurance responsabilité constitue un fardeau excessif pour les personnes organisatrices d'une manifestation. Cette obligation constitue une atteinte injustifiée à la liberté d'expression et au droit de manifester.

# PETITE HISTOIRE DES LUTTES SOCIALES ET SYNDICALES

Les luttes pour l'amélioration des conditions de travail des employés syndiqués ou non et pour d'autres causes sociales, comme les droits des chômeurs, des personnes assistées sociales et des étudiants, ne se sont pas déroulées sans heurts. Les luttes syndicales sont toujours longues, ardues et difficiles, mais, au fil des décennies, elles ont fait avancer les droits des travailleurs et ceux de la société. Voici quelques moments-clés.

## LA NAISSANCE DU SYNDICALISME

Au Québec, le début de la syndicalisation des travailleurs et des luttes associées et l'acquisition du droit de grève pour les travailleurs du Québec sont survenus en 1898 à la suite d'une décision de la Cour Suprême du Canada.



## LA GRANDE NOIRCEUR

Les années 1940 et 1950 ont été appelées celles de la Grande Noirceur en raison de l'opacité et de politiques réactionnaires que subissait la population du Québec sous la gouverne du premier ministre de l'époque, Maurice Duplessis. L'alliance des mondes politique, religieux et patronal a fait stagner et régresser la société québécoise. Le patronage y régnait en maître et les droits des travailleurs étaient souvent bafoués.

Le syndicalisme a apporté un peu de lumière dans cette période par ses coups d'éclat et quelques gains. En 1946 au Québec, la Commission du salaire minimum a adopté le règlement du droit aux congés annuels (vacances) pour les travailleurs. Celui-ci stipule que les travailleurs ont droit à une semaine de vacances payée par l'employeur, après une année de service continu. Pour l'obtention de la deuxième semaine, il aura fallu attendre 1968!

Le prix à payer a toutefois été élevé pour certains. Les grèves des travailleurs miniers d'Asbestos et Murdochville, par exemple, ont subi de la violence policière lors de ces conflits de travail.

## RÉVOLUTION TRANQUILLE

Ces grèves ont certainement contribué à l'avènement de la Révolution tranquille dans les années 1960 au Québec. Un des jalons importants de cette période a été l'adoption de la Loi sur la Fonction publique, en 1965. Celle-ci a permis d'éviter le patronage dans les milieux de travail (sécurité d'emploi) et a confirmé les droits d'association, de négociation, de grève et d'affiliation à une centrale syndicale.

## 1970-2000

Le droit de grève est particulièrement exercé à partir des années 1970 alors que se constitue le front commun syndical des trois grandes centrales de l'époque (CSN, FTQ et CEQ) dans la fonction publique. En mai 1972, à la suite de grèves légitimes, mais dites illégales après l'adoption d'une loi spéciale par le gouvernement, les trois chefs syndicaux de l'époque ont été emprisonnés pour un an. À l'issue de ces négociations, les syndicats ont consolidé la notion de permanence des travailleurs (sécurité d'emploi) ainsi que l'obtention d'un salaire hebdomadaire minimal de 100 \$ pour les plus bas salariés.

Par la suite, la mobilisation syndicale a aussi permis des gains bien perceptibles pour les travailleurs et contribué à l'avancement de la société québécoise. Parmi ceux-ci, on retrouve :

- Le congé de maternité;
- Les jours fériés chômés et rémunérés ;
- La Loi sur les normes du travail ( 1979 ) décrétant les conditions minimales d'emploi des travailleurs ;
- La loi sur l'équité salariale ( 1996 ) ;
- La création des centres de la petite enfance ( 1998 ) ;
- L'entrée en vigueur des dispositions de la Loi sur le harcèlement psychologique ( 2004 ) ;
- La réduction de la semaine régulière de travail, passée à 44 heures en 1980 à 40 heures par semaine à la fin des années 1990.

Les syndiqués de la fonction publique et du secteur parapublic ont toutefois aussi subi des reculs inspirés par les modèles et principes néolibéraux, dont l'austérité. À chaque négociation, le gouvernement

prétexte la recherche de l'équilibre budgétaire et brandit le spectre de la dette et de déficits. Le sous-financement des services publics, la déconstruction de l'État et la privatisation des services, l'imitation des pratiques des employeurs privés, la réduction des services aux citoyens, les reculs des droits des travailleurs, la détérioration qualitative des emplois, la surutilisation de la sous-traitance ainsi que la propagande antisyndicale et anti-employés guident l'action gouvernementale.

L'État supposé protéger l'équilibre fragile des pouvoirs entre employés et employeurs est devenu progressivement, durant la Guerre froide, un État patron, légiférant constamment et intervenant dans les relations de travail, souvent au profit du patronat québécois.

En 1979, le gouvernement a éliminé la clause d'indexation des salaires. En 1982-1983, il a unilatéralement décrété des réductions salariales de 19,5 %. Il a aussi imposé un programme de retraites forcées en 1997.





## LES ANNÉES 2000

Au cours des dernières années, les tentatives syndicales de négocier en front commun dans la fonction publique et les secteurs parapublics ont donné peu de résultats probants pour diverses raisons : règles strictes du Code du travail, contexte désavantageux de négociation des services essentiels, situation économique délicate, mobilisation déficiente, corporatisme et hiérarchies syndicales plus rigides, lois spéciales, pertes d'acquis, faibles augmentations salariales, etc. Résultat : la démobilisation des membres syndiqués. Afin d'éviter que la négociation du secteur public ne devienne qu'une fatalité et un passage obligé plutôt routinier, il faut miser davantage sur la mobilisation des membres.

Depuis les années 2000, les luttes syndicales se transforment davantage en bataille pour l'opinion publique. Une stratégie s'adressant en partie aux médias pour la faire pencher en faveur des travailleurs peut faire la différence en temps de négociations.

Des grèves illégales tenues pendant deux semaines par des professeurs en Colombie-Britannique, à l'automne 2005, ont démontré qu'une négociation stratégiquement bien planifiée, axée sur un message bien assimilé par le public peut faire fléchir le gouvernement, particulièrement lorsque les membres sont unis et mobilisés. Dans ce cas-ci, les professeurs ont retrouvé leur dignité et ont pavé la voie aux autres négociations des travailleurs des services publics en Colombie-Britannique.

Au Québec, la grande mobilisation des étudiants lors des grèves de 2012 a permis de limiter la hausse prévue des frais de scolarité à l'université. De plus, par leur participation active à l'élection de septembre 2012, les étudiants ont permis de défaire le gouvernement libéral en place depuis neuf ans.

Les interventions des syndicats et la mobilisation de leurs membres ont aussi permis l'amélioration du sort des travailleurs, qu'ils soient syndiqués ou non.

En 2018, par exemple, la CNESST a modifié plusieurs règles régissant l'organisation et les normes minimales au travail. Parmi les changements, on retrouve notamment :

- L'obligation pour l'employeur de transmettre l'horaire au travailleur au moins cinq jours à l'avance ;
- L'impossibilité pour l'employeur d'exiger plus de deux heures supplémentaires par jour ;
- Trois semaines de vacances après trois ans de service ;
- Congés étendus pour raisons familiales et parentales ;
- Congé étendu aux personnes victimes de violence.

En 2019, le lanceur d'alerte Louis Robert, agronome au ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec (MAPAQ) et membre syndiqué au SPGQ, a été congédié après avoir dénoncé le lobby des pesticides dans les médias. Il s'est attiré un grand capital de sympathie dans la population et il a réussi à interpeller l'ensemble de la société québécoise face aux dangers de l'utilisation des pesticides. Il a contribué à la mise en place d'une commission parlementaire à ce sujet. Louis Robert a retrouvé son poste depuis, mais le débat se poursuit toujours sur la place publique au Québec.



# DES RESSOURCES POUR EN SAVOIR PLUS

## LIVRES

Le syndicalisme québécois, Jacques Rouillard, 2004

La crise du syndicalisme au Canada et au Québec, 2011

Grève et paix : Une histoire des lois spéciales au Québec, Martin Robert et Martin Petitclerc, 2018

Renouveler le syndicalisme, Philippe Crevier, Hubert Forcier et Samuel Trépanier, 2015

## SUR INTERNET

SPGQ : Missions et histoire

<https://spgq.qc.ca/mission-et-histoire/>

CSN : Le syndicalisme, une histoire de valeurs

<https://www.csn.qc.ca/actualites/le-syndicalisme-une-histoire-de-valeurs/>

Centre d'histoire et d'archives des syndicats (CHAT) : La mémoire des syndicats au Québec

<https://archivesdutravail.quebec/>

Revue A bâbord, comment les femmes ont sauvé le mouvement syndical

<https://www.ababord.org/Comment-les-femmes-ont-sauve-le-mouvement-syndical>

cdeacf.ca : Le syndicalisme

<http://bv.cdeacf.ca/bvdoc.php?no=28852&col=RA&format=htm>

Ligue des droits et libertés : Les jalons de l'histoire du syndicalisme québécois

<https://liguedesdroits.ca/les-jalons-de-lhistoire-du-syndicalisme-quebecois/>

En grève, mouvements syndicaux et populaires au Québec

<https://www.facebook.com/groups/303330536494281>

Le Guide de mobilisation a été produit par le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec. Il peut être consulté en ligne au [www.spgq.qc.ca](http://www.spgq.qc.ca).

## **RÉDACTION**

Pierre Provencher, conseiller à la vie et à l'organisation syndicale et à l'action et mobilisation au SPGQ

## **AVEC LA COLLABORATION DE**

Frédéric Lemieux, délégué section C03 du SPGQ

Martine-Yvette NDama, Isabel Bélanger et Christine Deviers, adjointes administratives au SPGQ

Christian Paradis, conseiller à la vie et à l'organisation syndicale et à l'action et mobilisation au SPGQ

Adi Jakupović, secrétaire du SPGQ

## **ÉDITION DU CONTENU ET CORRECTION D'ÉPREUVES**

Nathalie Côté

## **RÉVISION LINGUISTIQUE**

Ginette Bédard

## **GRAPHISME ET MISE EN PAGE**

Julia Garceau

